



## 1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Константиновская школа искусств» /далее – Учреждение/.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации /далее ТК РФ/, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, представленные профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения / далее - профком/ в лице его председателя Титовой Наталья Александровны;
- работодатель в лице его представителя – директора Учреждения Байчуриной Натальи Николаевны.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями на добровольной основе.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников Учреждения в течение пяти дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.8. При реорганизации /слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании/ Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.12. Стороны признают своим долгом сотрудничать, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.13. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечивать эффективное управление Учреждением, сохранность его имущества;
- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- согласовывать с профкомом принимаемые локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права /правила внутреннего трудового распорядка, тарификационный список преподавателей, Положение о материальном стимулировании, график отпусков, график сменности, форму расчетного листка, и др./;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- представлять профкому по запросу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждать с профкомом вопросы совершенствования работы Учреждения.

Профком, как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения в соответствии с законодательством;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- способствовать осуществлению роста квалификации работников;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных правовых актов, действующих в Учреждении в соответствии с законодательством.
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей работниками;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его обязательств не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на работодателя приостановление работы /забастовку/.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, Устав Учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;

- способствовать повышению эффективности, улучшению учебно-воспитательного процесса;
- беречь имущество Учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права сторон.

1.14. Работники оставляют за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников культуры и искусства.

1. 15. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1. 16. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на Учреждение соглашений, настоящего Коллективного договора.

## 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме.

2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем с учетом мнения профкома исходя из количества часов по учебным планам, программ, обеспеченности кадрами и других условий. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей.

2.5. При установлении преподавателям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.

2.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих условиях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе директора, возможны только:

А) по согласию сторон;

Б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) или контингента учащихся, отчисления учащихся;
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работнику поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо работа в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановление на работу преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.11. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

### 3. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

Условия оплаты труда в учреждении устанавливаются Положением об оплате труда работников Учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, и являются обязательными для включения в трудовой договор.

Учреждение разрабатывает локальные акты по оплате труда по согласованию с профкомом.

2.1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», согласно Положению об оплате труда работников Учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов) работников по соответствующим ПКГ устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Оплата труда руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с постановлением главы района от 12.02.2009 № 34 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений района, оплата труда которых в настоящее время

осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, финансируемых из районного бюджета».

Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, ежегодно определяемый трудовым договором, составляет не более 2 размеров средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу Учреждения. Порядок исчисления средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется в соответствии с постановлением главы района от 12.02.2009 № 34 и приведен в Положении об оплате труда работников Учреждения.

Размеры окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя.

С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников Учреждения.

3.3. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

3.4. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого размера оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда, исходя из размеров должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

3.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной

платы, установленными в Учреждении являются 12 и 27 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем, выплата производится накануне этого дня. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по соглашению с работником на другой срок.

3.7. Плановый размер аванса устанавливается из расчета не менее 50 % должностного оклада работников. Внеплановый аванс выплачивается работникам по их личному заявлению в счет заработной платы в размере до 100 % среднего месячного заработка.

5.5 Заработная плата выплачивается работнику в кассе централизованной бухгалтерии или (на основании письменного заявления работника) перечисляется ему на пластиковую банковскую карту, в некоторых случаях на расчётный счёт в отделении банка.

3.8. Средства экономии фонда заработной платы остаются в распоряжении Учреждения и могут быть использованы на следующие цели:

- оказание материальной помощи работникам согласно Положению о материальном стимулировании;
- оплату труда работников;
- оплату дополнительных уроков, консультаций к экзаменам;
- премирование работников согласно Положению о материальном стимулировании;
- выплату работникам Учреждения доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, а также надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы согласно Положению о материальном стимулировании;
- другие социальные выплаты, устанавливаемые настоящим договором.

3.9. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные по нормам не ниже установленных законодательством.

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. Осуществлять по согласованию с профкомом тарификацию педагогических и руководящих работников. Своевременно уточнять тарификационные списки работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификации по итогам аттестации.

3.10.2. При составлении тарификации формировать надтарифный (дополнительный) фонд в размере от 10 до 25 % фонда оплаты труда, предназначенный для установления надбавок за высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда, а также для оплаты дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей.

3.10.3. Разработать и утвердить на собрании трудового коллектива Положение о материальном стимулировании работников Учреждения.

3.10.4. Своевременно знакомить всех работников с табелем учета рабочего времени, выдавать расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за расчетный период.

3.10.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению работодателя, на весь срок обучения сохранять их среднюю заработную плату.

3.10.6. За время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, выплачивать работнику компенсацию в размере среднего заработка. Освобождать от работы беременных женщин с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований.

3.10.7. Сверхурочную работу оплачивать не менее чем в двойном размере, либо компенсировать предоставлением дополнительного времени отдыха пропорционально отработанному сверхурочно. Работу в выходные и праздничные дни оплачивать из расчета двукратных расценок часовой или дневной ставки либо компенсировать предоставлением дополнительного времени отдыха.

3.10.8. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановления работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

3.10.9. Сохранять за работником, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

3.10.10. Кадровым работникам, проработавшим в школе Учреждении не менее десяти лет, при достижении ими пенсионного возраста выплачивать единовременное пособие в размере двух должностных окладов из фонда экономии заработной платы.

3.10.11. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты работнику. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

#### 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в пять лет.

4.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению Учреждения и по профилю деятельности Учреждения.

4.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## 5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

5.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профкома.

5.2. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате сокращения численности и штата.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. Для предотвращения сокращения численности и штата вводить для части работников с их согласия режим неполного рабочего времени, вводить новый предмет, курс обучения и др.

5.3.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также следующие работники:

- лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- лица, проработавшие в школе искусств более 25 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста и лица, воспитывающие ребенка, указанного возраста, без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

5.3.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.3.4. Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

При увольнении работников по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством

- для лиц, проработавших в школе искусств свыше 10 лет, на 50 процентов среднего месячного заработка;
- для лиц, проработавших в школе искусств от 5 до 10 лет, на 20 процентов среднего месячного заработка.

5.3.5. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала. (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.4.2. Работникам, получившим уведомление по пункту 1 или 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее пяти часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

5.4.3. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

## 6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебными расписаниями (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин из числа руководящих работников, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов учебной нагрузки, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

6.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению сторон;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. При наличии длительных перерывов между занятиями преподавателям предусматриваются компенсации в зависимости от длительности перерыва в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением о материальном стимулировании. Преподавателям, имеющим педагогическую нагрузку не более 20 часов, по возможности предусматривается один день в неделю свободный от учебных занятий для методической работы и повышения квалификации. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников

Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

6.8. Привлечение работников к работе, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6.9. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

Для педагогических работников в каникулярное время, несовпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника, в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.11. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по школе искусств, графики сменности работы в

выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Дежурства педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.12. При опоздании учащегося на урок преподаватель должен находиться на рабочем месте до его прихода. При пропуске урока учащимся преподаватель должен находиться на рабочем месте все время урока.

При возникновении у преподавателя длительного простоя в связи с неявкой учащихся, администрация Учреждения должна принять необходимые меры к обеспечению полной их загрузки педагогической работой или другой работой по обеспечению учебно-воспитательного процесса в Учреждении. Время вынужденного простоя, возникшего в связи с неявкой учащихся, оплачивается педагогическим работникам школы в полном объеме.

6.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом Учреждения.

6.14. Супругам, родителям и детям, работающим вместе в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.15. Работодатель обязуется:

6.15.1. Разработать и утвердить на общем собрании работников Учреждения Правила внутреннего трудового распорядка, разработать и согласовать с профкомом должностные обязанности для каждого работника в соответствии с трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками.

6.15.2. Не требовать от работников выполнения работы, необусловленной трудовым договором, не привлекать работников без их согласия для выполнения работ, непредусмотренных должностными обязанностями.

6.15.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (в соответствии со статьей 117 ТК РФ);
- работникам с ненормированным рабочим днем (в соответствии со статьей 119 ТК РФ) – 5 календарных дней /список должностей работников Учреждения с ненормированным рабочим днём - директор/;
- работникам за работу в южных районах Амурской области, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка – 8 календарных дней;
- работникам, не имеющим в течении периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.

6.16. На основании письменного заявления работника предоставлять отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника – до 5 календарных дней;

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 3 календарных дней;
- в связи с празднованием работником серебряной, золотой свадьбы – до 2 календарных дней.

6.17. На основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, - до пяти календарных дней;
- работникам в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- работникам при праздновании юбилейных дат со дня рождения – до 2 календарных дней;
- для ликвидации аварии в доме – 1 календарный день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – до 3 календарных дней.

## 7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что

7.1. Профком ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

7.2.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

## 8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.2. Организовать в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке

и в сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

Провести аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. На работах с вредными условиями труда обеспечивать работников бесплатно специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровью вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране.

8.12. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления

ими нарушения права работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

#### 8.16. Стороны договорились:

8.16.1. Работодатель и профком обеспечивают выборы уполномоченного по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей.

8.16.2. Профком и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвует в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляет обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

8.16.3. Работодатель и профком обязуются оказывать содействие работе комиссии по охране труда. Членам комиссии по охране труда и уполномоченному по охране труда предоставляется оплачиваемый отпуск на три дня для обучения по вопросам охраны труда.

#### 9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.11. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из

заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

9.7. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.10. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. (ст. 370 ТК РФ).

9.11. Работодатель содействует деятельности профкома по реализации законных прав работников.

9.12. Работодатель согласовывает с профкомом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.13. Работодатель обязуется приостановить действия управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.14. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.15. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

## 10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы всех работников Учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей. В том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

- 10.6. Направлять учредителю Учреждения заявления о нарушении руководителем Учреждения законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора. (ст. 195 ТК РФ).
- 10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.8. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
- 10.11. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.
- 10.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников Учреждения.
- 10.15. Содействовать оказанию материальной помощи членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

## 11. Заключительные положения

Стороны договорились о том, что:

- 11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Работодатель и профком совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора и осуществляют контроль за реализацией этого плана, а также отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников, которое проводится ежегодно в конце учебного года.
- 11.3. Работодатель и профком совместно рассматривают все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

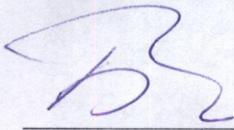
11.5. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

«09» апреля 2012г.

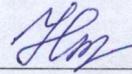
Представитель работодателя:

Директор школы искусств



Представитель работников:

Председатель  
профсоюзного комитета  
школы искусств



Н.А.Титова