

Представитель работодателя
и.о директора МБУДО
«Константиновская
школа искусств»

Т.А.Тяникова
«25» декабря 2023 г.

Представитель работников МБУДО
«Константиновская школа искусств»

И.Б.Багманова
«25» декабря 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Константиновская школа искусств»
на 2024 - 2026 годы

Зарегистрирован
в Управлении занятости
населения Амурской области

« » 20 г. №

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области
регистрационный № 23 28.01 2024
Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО
начальник отдела

Т.В. Желтиков

с. Константиновка
2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии со ст.40 ТК РФ коллективный договор (далее - Договор) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Константиновская школа искусств» - (далее - Учреждение) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель – МБУДО «Константиновская школа искусств», в лице исполняющего обязанности директора Тянниковой Татьяны Анатольевны, именуемый далее «Работодатель», и работники МБУДО «Константиновская школа искусств», именуемые далее «Работники», представляемые собранием трудового коллектива МБУДО «Константиновская школа искусств» (далее - СТК), в лице председателя СТК Багманова Ирина Борисовна (далее – председатель СТК).

Настоящий договор распространяется на всех работников Учреждения (абз. 3 ст. 43 ТК РФ).

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, (и другим вопросам, определённым сторонами).

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права, и направлен на:

- обеспечение социальной стабильности и социального партнерства в Учреждении;
- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения;
- установление дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.4. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства (ст. 24 ТК РФ), включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обстоятельств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора, соглашений.

1.5. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.7. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.10. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. (ст. 44 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор, в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

1.13. В целях эффективной реализации положений настоящего Коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально – трудовых и профессиональных отношений.

1.14. Работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) СМК Учреждения в соответствии ст. 372 Трудового кодекса РФ при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положения о распределении компенсационной и стимулирующей частей фонда оплаты труда.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Уставом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Константиновская школа искусств», регулируются трудовым договором и должностными инструкциями.

Трудовой договор заключается в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок, не более пяти лет (срочный трудовой договор), (ст. 50 ТК РФ). Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ.

- 2.3.** В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) указывать размер ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), ст. 57 ТК РФ.
- 2.3.1.** Указывать обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, (ст. 57 ТК РФ);
- 2.3.2.** Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок, (ст. 58 ТК РФ).
- 2.3.3.** Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования, (ст. 64 ТК РФ).
- 2.3.4.** Коллективный договор, соглашения, трудовой договор не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).
- 2.3.5.** При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).
- 2.4.** Работодатель после вступления трудового договора в силу обязуется:
- 2.4.1.** Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).
- 2.4.2.** Изменять условия трудового договора только по соглашению сторон в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 72 ТК РФ).
- 2.4.3.** Расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 80 ТК РФ).
- 2.4.4.** Прекращение трудового договора производить только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 77-81,83,84,332,336) и других федеральных законов, с соблюдением установленных гарантий (ст.ст.178-181 ТК РФ).
- 2.5.** Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:
- ликвидации организации либо прекращения деятельности;
 - несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81 ТК РФ).
- 2.5.1.** Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня;
 - появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (ст. 81 ТК РФ).
- 2.5.2.** Помимо оснований, предусмотренных ст. 77, 81 ТК РФ, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием на личность обучающегося.

2.6. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).

2.7. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию со дня указанного в заявлении помимо условий, установленных ст. 80 ТК РФ, а также в случаях:

- болезни близких родственников, препятствующий продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (близкими родственниками считаются:
- супруг(супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника);
- переезда жены или мужа на работу в другую местность (ст.ст. 77,80,83 ТК РФ).

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца представлять СТК информацию о сокращении численности или штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9. Стороны исходят из того, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ч.3 ст. 180, 81 ТК РФ), а при отсутствии такой работы – иную имеющуюся в Учреждении вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (ст. 81 ТК РФ).

2.10. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников, а также при расторжении трудового договора преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники, проработавшие в Учреждении свыше 15 лет;
- матери, отцы и другие лица, воспитывающие детей имеющие детей до 14-ти летнего возраста (ребенка-инвалида до 18-ти летнего возраста) в семьях, в которых один из супругов имеет статус безработного.
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или Профессиональное заболевание.

2.11. 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.

2.12. Массовое увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательной организации в связи с сокращением численности и (или) штата допускается только по окончанию учебного года.

2.13. Изменения локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения и примерные формы трудового договора, подлежат согласованию с СТК.

2.14. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из ст.47 ч.6 Закона «Об образовании в Российской Федерации».

2.15. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон (с письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации);
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества групп;
- 3) временного увеличения объема 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), согласно ст. 74 ТК РФ в случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе;

4) простоя, когда работникам поручается с учетом его специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо 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);

5) восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

ж) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «2» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.17. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества, обучающихся изменение сменности работы учреждения и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ), а также в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

2.18. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. С письменного согласия работника работодатель может предложить ему нижеоплачиваемую работу с учетом квалификации и состояния здоровья работника.

2.19. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

- за часы преподавательской работы в объеме свыше 2-х ставок, с согласия работника, по договору оказания услуг;

- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении по договору оказания услуг.

2.20. 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.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) педагогического совета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. В соответствии с приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

3.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

3.4. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

3.5. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

3.6. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

3.7. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку повышения квалификации работников.

3.8.2. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в **три** года (п.2 ч.5 статья 47 ФЗ № 273- ФЗ)

3.8.3. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: (ч.2 статья 76 ФЗ №273 –ФЗ)

- программа повышения квалификации,

- программа профессиональной переподготовки.

3.8.4. 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 (ст. 187 ТК РФ).

3.8.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональную подготовку или переподготовку, переобучение или приобрести другую профессию, исходя из потребностей МБУДО «Константиновская школа искусств» предусмотренные трудовым кодексом РФ - Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а так же работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

3.8.6. Если обучение осуществляется по направлению образовательной организации, по профилю деятельности организации, работник направленный работодателем за счет средств Учреждения на обучение: на курсы повышения квалификации, на первичную специализацию, для получения второй профессии, после завершения обучения обязан отработать в Учреждении не менее трех лет либо возместить затраты, понесенные Учреждением в связи с его обучением, в соответствии с условиями заключенного договора.

3.8.7. В соответствии с приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и по результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. При регулировании рабочего времени в Учреждении стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленной законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (преподавательский состав, работники с вредными условиями труда и т.д.)

4.2. Работники Учреждения имеют право на:

4.2.1. Продолжительность рабочего времени для работников из числа младшего обслуживающего персонала устанавливается исходя из нормальной продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. (ст. 91 ТК РФ)

4.2.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

В пределах рабочего дня - преподаватели должны вести все виды учебной, учебно-методической, учебно-исследовательской, воспитательной и других работ, предусмотренных в соответствии с занимаемой должностью и индивидуальным планом работ.

4.2.3. Для директора, заведующего хозяйством, секретаря учебной части, делопроизводителя, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю. Для женщин из их числа установлена сокращенная рабочая неделя - из расчета 36 часов в неделю на одну ставку заработной платы, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

4.2.4. Для работающих в Учреждении по совместительству продолжительность рабочего времени не может превышать четырех часов в день, но не более 16 часов в неделю.

4.3. Режим рабочего времени устанавливается согласно Правилам внутреннего трудового распорядка работников 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.

. **Режим** рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (шестидневная с одним выходным днём, рабочая неделя с предоставлением выходных дней.), Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Расписание занятий составляется исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха преподавателей и учащихся и подаётся в учебную часть только в установленный срок.

4.4 В Учреждении **основными** режимами рабочего времени являются:

- 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным:

4.5. Начало занятий работы преподавателей определяется учебным расписанием и общим планом мероприятий Учреждения. Академический час составляет 40 минут. Продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемических правил и нормативов (СанПиН).

4.6. Педагогическим работникам Учреждения перерыв для приема пищи и отдыха устанавливается в соответствии с распорядком дня Учреждения.

4.7. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

4.8. Стороны договорились, что неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон трудового договора:

4.8.1. По просьбе беременной женщины;

4.8.2. Одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет);

4.8.3. Лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

4.9. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего распорядка Учреждения и других локальных нормативных актах Учреждения (графики сменности, графике работы, расписании занятий и т.д.) (ст. 100, 103-105, 108-110 ТК РФ).

4.10. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим [Кодексом](#). (ст. 99 ТК РФ).

4.11. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в части 2 ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников, в случаях, указанных в части 3 ст. 113 ТК РФ – без их письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия работников часть 5 ст. 113 ТК РФ.

4.12. Работники Учреждения имеют право на:

4.12.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 36 календарных дней (ст. 115 ТК РФ)

4.12.2. Ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 64 календарных дня для преподавательского состава (ст. 115, 334 ТК РФ)

4.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемых не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.14. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (согласия работника) (ст. ст. 124, 125 ТК РФ) и в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) (ст. 127 ТК РФ).

4.16. Стороны пришли к соглашению, что работник по письменному заявлению имеет право на беспрепятственное получение отпуска с сохранением заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством:

4.16.1. В связи с регистрацией брака – до 3 календарных дней.

4.16.2. Смертью близких родственников (отца, матери, жены, мужа, детей) – до 3 календарных дней (без выезда) до 7 дней – за пределами района. До 10 дней - за пределами области.

4.16.3. Одному из родителей школьников младших классов (до 10 лет включительно) - 1 сентября.

4.16.4. Работнику в день его юбилея (60,65,70 лет – для мужчин, 50,55,60 лет для женщин) - 1 день.

4.16.5. Для проводов детей в армию – 2 дня;

4.16.6. Нуждающимся работникам для прохождения медицинских обследований в областной поликлинике - 2 дня в каникулярное время;

4.16.7. При ликвидации аварии в доме – 1 день;

4.16.8. Работник имеет право на получение дополнительного неоплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 5 дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребёнка – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;

4.17. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику **ежегодно**.

4.18. Оплата отпуска производится не позднее 3 дней до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, он в письменной форме уведомляет Работодателя о своем несогласии использовать отпуск до получения причитающихся ему сумм. Начало отпуска в такой ситуации переноситься на период до осуществления соответствующих расчетов. При этом в случае невозможности обеспечения работника работой по занимаемой должности весь период задержки оплачивается по правилам части 1 ст. 157 ТК РФ, как за простой по вине Работодателя, в размере не менее 2/3 среднего месячного заработка.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Работодатель обязуется: в связи с выходом работника на пенсию (60 – женщины, 65 - мужчины) - **выплачивать 5 тысяч рублей.**

5.2.3.1 Единовременные премии работникам Учреждения могут быть выплачены:

- в связи с государственными и профессиональными праздниками (Днем учителя), установленными законодательством Российской Федерации, - до 3000 рублей один раз в год (при наличии денежных средств);

- в связи с юбилейными датами рождения работников учреждения 50,55, 60,65,70,75,80 лет – по **3 тысячи рублей** (при наличии денежных средств).

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5. Оказывать работникам материальную помощь в связи:

- со смертью близких родственников отца, матери, жены, мужа, детей – до **5 тысяч рублей** (при наличии денежных средств);

- в случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим – до **5 тысяч рублей** (при наличии денежных средств);

- в связи с необходимостью длительного лечения и восстановления здоровья (в том числе за пределами области) работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы– до **5 тысяч рублей** (при наличии денежных средств).

5.2.5.1. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – администрация района, в ведении которой находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

6. ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-

технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия.

Разработка раздела «Охрана труда» в коллективном договоре регулируется:

6.1. Трудовым Кодексом РФ (ст. ст. 209, 231);

6.2. В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации в обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда входит проведение специальной оценки условий труда.

6.3. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.4. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения СТК.

6.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения инструктаж по охране труда.

6.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний по охране труда.

6.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Учреждения.

6.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей.

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

6.10. Установить за счет средств Учреждения дополнительные выплаты работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания:

6.10.1. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

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

6.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья 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.

6.12. Осуществлять, контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.13. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации в обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда входит проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и

среднего заработка (ст. 185, 213 ТК РФ). Не допускать к работе работников без прохождения обязательных медицинских осмотров.

Работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники obsługi, преподаватели проходят предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья занимающихся, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

6.15. Оборудовать санитарно – бытовое помещение.

6.16. Приобретать и выдавать за счет средств Учреждения, в соответствии с перечнем профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Константиновская школа искусств», разрабатываемом с учетом мнения педсовета.

7.2. Система оплаты труда работников Учреждения, устанавливаемая в соответствии с Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 г. № 209 «Об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений».

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации в порядке, предусмотренном действующим законодательством).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Константиновская школа искусств»,

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся при наличии денежных средств.

7.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

7.4. Оплата труда регулируется условиями трудового договора, которые не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также Отраслевым тарифным соглашением и условиями настоящего Коллективного договора.

7.5. Работодатель обязуется информировать работников, об изменениях в условиях нормирования и оплаты труда в Учреждении.

7.6. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях в сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

7.7. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится два раза в месяц: 12 и 27 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производилась накануне этого дня согласно

ст.136 ТК РФ. В январе, в связи с длительными новогодними каникулами и началом нового финансового года, аванс 20 числа.

7.8. Заработная плата выплачивается работнику по пластиковым карточкам. Расходы, связанные с использованием пластиковых карт несет работник.

7.9. Оплата труда за сверхурочную работу осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ.

7.10. В праздничные дни, установленные законодательством РФ, работа в Школе искусств, как правило, не производится. Работа в установленные для Работников выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Привлечение отдельных работников Школы искусств (преподавателей, концертмейстеров и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ, или, с согласия работника, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

7.11. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.12. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается на основании приказа Министерства образования и науки России от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.13. До начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

7.15. Работодатель обязуется:

7.15.1. На основании ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии с действующим Гражданским и Трудовым законодательством РФ. Так же при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе приостановки работы, работник имеет право обратиться в суд.

7.16. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, установить следующие виды выплат компенсационного характера:

7.16.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

7.16.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

7.16.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

7.17. В целях поощрения работников за выполненную работу установить в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных учреждениях Амурской области, утвержденного постановлением Правительства Амурской

области от 28 апреля 2010 года № 209 «Об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений», следующие выплаты:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2. Выплаты за качество выполняемых работ;
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
4. Премияльные выплаты по итогам работы;
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

(п. 5 введен постановлением Правительства Амурской области от 27.11.2012 № 675)

7.18 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

8. Стороны договорились:

8.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

8.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению коллективного договора, не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Стороны договорились, что Работодатель в месячный срок доводит содержание настоящего Коллективного договора до сведения всех работников Учреждения.

9.2. Каждый вновь принимаемый на работу в Учреждение работник должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим Коллективным договором.

9.3. Работодатель обязуется обеспечивать контроль за выполнением условий настоящего Коллективного договора. При осуществлении контроля стороны по запросу обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

9.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на заседании педсовета.

9.5. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора. Если уведомление не поступило ни от одной из сторон, то Коллективный договор считается продленным на новый трехлетний срок. Настоящий Коллективный договор действует до заключения нового Коллективного договора.

9.6. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся в следующем порядке. Дополнения и изменения обсуждаются и принимаются Работодателем и СТК на основе взаимных консультаций, проводимых в течение одного месяца. Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор не допускается во время проведения коллективных переговоров по разработке проекта нового Коллективного договора.

Изменения и дополнения становятся неотъемлемой частью Коллективного договора с даты их подписи руководителем Учреждения и СТК.

9.7. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, работники не выдвигают новых требований в сфере труда и социально – экономических вопросов и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

9.8. Председатель СМК для контроля за выполнением всех условий настоящего Коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию и беспрепятственно получает ее. В случае необходимости СМК вправе требовать от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем, заслушивать Работодателя о ходе выполнения положений настоящего Коллективного договора.

9.9. Работодатель обязуется опубликовать текст настоящего Коллективного договора работникам Учреждения.

9.10. Председатель СМК обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

9.11. Все условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на работников учреждения. Стороны настоящего Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.