

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств №54»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
2021 -2023 гг

Утвержден на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО «ДШИ №54»

Протокол от «14» января 2021 г № 11


Директор МБУ ДО «ДШИ №54»



В.В. Винтер



Председатель Польшаевской
городской организации
Общероссийского профессионального
союза работников культуры



Польшаевская
городская
организация

О.А. Ештубаева



Польшаево
2021

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 54».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением между отделом культуры Полысаевского городского округа и Полысаевской городской организацией Российского профсоюза работников культуры.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком); работодатель в лице его представителя – Винтер Виктор Вольдемарович директор МБУ ДО «Детская школа искусств № 54».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном 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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных, нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- а) правила внутреннего трудового распорядка работников;
- б) положение об оплате труда работников «ДШИ № 54»;
- в) перечень профессии и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по совершенствованию учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, региональным, территориальным соглашениями, 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. При оформлении трудового договора, наименование должности работника указывается в соответствии со штатным расписанием МБУ ДО «ДШИ № 54», которое составлено в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 13.04.2011 № 496 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений культуры г.Полысаево».

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопреде-

ленный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём нагрузки работникам школы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Объём нагрузки работникам школы устанавливается работодателем, исходя из предусмотренных Типовым положением норм нагрузки на одного работника.

2.7. Уменьшение или увеличение нагрузки работникам школы, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя.

2.8. Работодатель 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.

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

2.10. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребёнка-инвалида - до 18 лет).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. 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 оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно).

3.3.4. 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 ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата 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, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Стороны договорились что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются 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. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени: 40 часовая 6 дневная рабочая неделя. Выходной день – воскресенье.

Завхозу, секретарю учебной части, библиотекарю, уборщику служебных помещений, дворнику, столяру, настройщику устанавливается семичасовой рабочий день: с 09.00 до 17.00 с понедельника по пятницу, в субботу с 09.00 до 15.00. Пере-

-5-

рыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00, который в рабочее время не включается.

Гардеробщику устанавливаются 40 часовая 6 дневная рабочая неделя. Выходной день – воскресенье. График работы двухсменный: 1 смена – с 07.20 до 14.00; 2 смена – с 13.20 до 20.00.

Сторожу устанавливается 40 часовая рабочая неделя. Выходной день – по скользящему графику.

Сторожу устанавливаются следующие особенности режима работы: с понедельника по субботу с 20.00 до 08.00. В воскресенье, праздничные дни: 1 смена – с 08.00 до 20.00; 2 смена - с 20.00 до 08.00.

Работнику предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью **28** календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

5.3. Преподавателю устанавливается шестидневная рабочая неделя, выходной день - воскресенье. График работы: двухсменный. Рабочее время регламентируется тарификационной нагрузкой, в том числе время начала и окончания занятий определяется расписанием, утверждённым администрацией, с соблюдением установленной продолжительностью рабочего времени за неделю.

Преподавателю устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку):

18 часов в неделю преподавателям;

24 часа в неделю концертмейстерам.

Перерыв для отдыха и питания индивидуальный, в зависимости от расписания занятий.

Преподавателю предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью **56** календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, каждая из которых не может быть менее 14 календарных дней.

5.4. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы полностью, независимо от времени поступления на работу.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

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

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать 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 трех лет. В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится в двойном размере.

5.7. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком - инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ.

5.8. Работнику может быть предоставлен неоплачиваемый дополнительный отпуск, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором учреждения.

5.9. Указанные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников осуществляется на основе Положения об оплате труда МБУ ДО «ДШИ № 54».

6.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата (должностной оклад, ставка заработной платы) в соответствии с профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем должностей.

Преподавателю устанавливается оклад согласно квалификационной категории.

6.2. Работнику осуществляют доплату за выполнение работ не входящих в круг его основных обязанностей.

6.3. В качестве поощрения работнику устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: (при наличии фонда заработной платы или средств, стимулирующих выплат, основание к начислению поощрительных стимулирующих выплат является приказ директора):

- по итогам работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемой работы

выплачивается при условии выполнения показателей эффективности.

6.4. Доплачиваются другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены правилами внутреннего трудового распорядка.

6.6. Изменение оплаты труда должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

6.7. Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в

порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.9. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листа, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

6.10. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

7.3. Работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

8. Охрана труда

8. Работодатель обязуется:

8.1. 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).

8.2. 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 года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.4. Обеспечивать работников спец. одеждой, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессии и должностей.

8.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.6. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации:

- страхование от несчастного случая;
- обязательное медицинское страхование;
- обязательное пенсионное страхование.

10. У работников МБУ ДО «ДШИ № 54» нет особенного характера работ. Условия труда на рабочем месте: фактический уровень вредного фактора соответствует гигиеническим нормативам.

11. Гарантии и компенсации, предоставляемые работнику занятого на данном рабочем месте: проведение медицинских осмотров.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Рассматриваются в 3 дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. 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.

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

9.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

