

Директор МБОУ ДО «УДШИ»
Маркова Оксана Николаевна

Председатель профсоюзной организации
Доможирова Галина Евгеньевна

_____ 2022 г.
« ____ » _____

_____ 2022 г.
« ____ » _____

Коллективный договор

Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Удомельская детская школа искусств»
(МБОУ ДО «УДШИ»)

на 2022 – 2025 г.

Принят на общем собрании
« __ » _____ 2022

Оглавление

	Стр.
Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовой договор	5
Раздел 3. Оплата труда, гарантии и компенсации	6
Раздел 4. Обеспечение занятости	7
Раздел 5. Рабочее время	9
Раздел 6. Время отдыха	10
Раздел 7. Охрана труда	11
Раздел 8. Социальные гарантии непосредственно...	12
Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации и совет трудового коллектива	13
Раздел 10. Порядок разрешения спорных вопросов	14
Раздел 11. Заключительные положения	15

Общее положение

- 1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) от 30.12.2001 г., ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» от 20.01.1996 г., Генеральным и отраслевым тарифным соглашениям, иными законодателями и нормативными актами.*
Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые социально-экономические и профессиональные отношения между администрацией и работниками МБОУ ДО «УДШИ» на основе соглашения взаимных интересов сторон и дополнительные по сравнению с законодательством положения 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 организации учебно-воспитательного процесса и другим вопросам, определенным Сторонами.
- 1.2. В течение срока действия Договора стороны его, подписавшие в праве по взаимной договоренности внести уточнения и дополнения, не противоречащие положениям коллективного договора.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - профсоюзный комитет (ПК) – от трудового коллектива,
 - Директор МБОУ ДО «УДШИ» - от работодателя.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем ст. 30, 31 ТК РФ.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководством учреждения.
- 1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязанностей.
- 1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.10. Положения коллективного договора должны быть учтены при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками МБОУ ДО «УДШИ», в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 1.11. Стороны договорились:

- профсоюзная организация выступает в качестве полномочного представителя работников учреждения при разработке и утверждении коллективного договора, во введении коллективных пересмотров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем приема, перевода и увольнения (т.ч. и по инициативе администрации), оплаты труда, режима труда и отдыха, социальных гарантий и льгот.

1.12. Данный договор вступает в силу с момента его подписания директором ДШИ и председателем ПК *

2. Трудовой договор

- 2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, оговоренных законом ст. 59 ТК РФ. Условия трудового договора не могут противоречить ТК РФ
- 2.2. Прием на работу специалистов может производиться при наличии вакансий педагогических часов.
- 2.3. Условия трудового договора (контракта) не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством о труде.
- 2.4. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (контракта).
Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (должностными обязанностями работника).
Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ
- 2.5. Основанием для увольнения работника МБОУ ДО «УДШИ» по инициативе администрации, до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются случаи предусмотренные ст. 81 ТК РФ и ст. 336 ТК РФ
Увольнение работника по инициативе работодателя допускается только с учетом мотивированного мнения представительных органов работников – ПК . ПК трудового коллектива имеет право на участие в расследовании допущенных работниками нарушений трудовой дисциплины ст. 82 ТК РФ

3. Оплата труда, гарантии и компенсации

- 3.1. Заработная плата выплачивается не реже 2 раз в месяц (12 и 27 числа каждого месяца)
 - В области оплаты труда стороны договорились:
- 3.2. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска ст. 136 ТК РФ
- 3.3. Систему оплаты и стимулирования труда устанавливать на основании:
 - а) Положения «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МБОУ ДО «Удомельская детская школа искусств»»
- 3.4. Работодатель гарантирует доплаты за расширение зоны обслуживания (за счет бюджетных средств):
 - за выполнение обязанностей заведующей отделением (народным, фортепианным, теоретическим, художественным) - 20 % от ставки
 - за совмещение профессий, должностей или выполнение обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты – 50 % от ставки работника
- 3.5. Юбилеям (50 и через каждые пять лет) производить единовременную выплату (за счет внебюджетных средств) при стаже работы в данной организации: до 5 лет – 50 % должностного оклада, свыше 5 лет – 100 % должностного оклада.
- 3.6. Производить оплату командировочных расходов при обучении на курсах повышения квалификации учебно-методического центра.
- 3.7. Работникам, направленным на обучение работодателем, или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ ст. 173 – 177 ТК РФ
- 3.8. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях музыкально-педагогического профиля, не имеющих государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, с последующей отработкой в данной организации не менее трех лет
- 3.9. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за весь фактический объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы).
- 3.10. Работодатель оплачивает за свой счет прохождения обязательных периодических медицинских осмотров работников. На время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок.
- 3.11. Согласно ст.157 ТК РФ время простоя возникшее по причинам не зависящим от работодателя и работника, работодатель оплачивает в полном объеме. Время простоя по вине работника не оплачивается.

4 Обеспечение занятости

- 4.1. Работодатель обязуется:
1. Обеспечить полную занятость и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором (контрактам);
 2. При сокращении рабочих мест работодатель должен предпринять меры:
 - по сокращению управленческих расходов;
 - другие меры, направленные на сокращения необоснованных издержек учебно-воспитательного процесса
- 4.2. Все вопросы, связанные с реорганизацией производства, а так же с сокращением штатов предварительно рассматриваются с участием ПК.
- 4.3. Работодатель обязуется заблаговременно не позднее, чем за три месяца, представить педсовету проекты приказов о сокращении численности штатов, графики высвобождения работников и разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей, перечень вакансий предложения по трудоустройству.
О возможном массовом высвобождении работников информируется ПК, а так же служба занятости не менее чем за три месяца.
- 4.4. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов лица проработавшие на предприятии 10 лет и более должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за три месяца.
- 4.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации сокращением численности или штатом работников организации, работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку, не менее чем за два месяца до увольнения.
- 4.6. В случае сокращения численности персонала работодатель предоставляет увольняемым работникам право занять свободные вакансии, с учетом их квалификации и образования.
С этой целью по желанию работника, работодатель обеспечивает его переквалификацию с полным сохранением заработной платы.
- 4.7. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается дополнительно к установленному законодательством (за счет внебюджетных средств):
- проработавшим на предприятии свыше 10 лет – два месячных оклада
 - от 5 до 10 лет – 1,5 месячного оклада
- 4.8. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение на предприятие и занятие открывшихся вакансий
- 4.9. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:
- проработавшим в организации более 10 лет

- работникам предпенсионного возраста (за два года, по возрасту и выслуге).
- 4.10. В случае изменения вида предприятия или его собственника, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются.
- 4.11. Работодатель берет на себя обязанность обеспечить преподавателю учебную нагрузку не менее ставки, в случае невозможности выполнения данного обязательства доплачивать до размера ставки.
- 4.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам определяется заведующей учебной частью.
- 4.13. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

5. Рабочее время

- 5.1. Рабочее время для педагогических работников с учетом особенности их труда – это норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.
- 5.2. В ДШИ устанавливается шести дневная рабочая неделя, продолжительностью 40 часов; для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (увеличение нагрузки имеют работники изъявившие желание осуществлять такую работу) согласно ТК РФ.
- 5.3. Работодатель обязан разрешить работу по неполной рабочей неделе или неполному рабочему дню по заявлению работника с оплатой за фактически отработанное время ст. 93 ТК РФ.
- 5.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность учебного часа сокращается на 10 минут.

6. Время отдыха

- 6.1. Согласно законодательству каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск и иные отпуска.
- 6.2. По желанию работника ежегодный очередной отпуск может делиться на части, при этом продолжительность одной из них не должна быть менее 14 календарных дней ст. 125 ТК РФ.
- 6.3. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях предусмотренных законодательством:
Со свадьбой самого работника - 5 дней ; свадьбой детей – 5 дней;
смертью близких родственников – до 5 дней; переездом на новое место жительства – 3 дня, а так же предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.
- 6.4. Работодателем должна быть предоставлена работнику возможность приема пищи в течение рабочего дня. В расписании работника ДШИ должен быть указан перерыв.
- 6.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. В соответствии с законодательством устанавливается основной отпуск для преподавателей – 56 календарных дней, а для административно вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней. В соответствии с Федеральным Законом “Об образовании в Российской Федерации” от 29.12.2012 № 273-ФЗ и настоящим договором каждому педагогическому работнику по желанию предоставляется творческий отпуск на один год за каждые 10 лет работы. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

7. Охрана труда

- 7.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасности в созданных условиях труда для работников организации является его обязанностью и несет за это ответственность в соответствии с законом РФ.
- 7.2. В случае нарушения со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, техники безопасности, работник вправе отказаться от выполнения работ до устранения выявленных нарушений, кроме случаев предусмотренных ст. 119 ТК РФ.
- 7.3. Для обеспечения условий, позволяющих женщине сочетать труд с материнством, администрация ДШИ не имеет права привлекать женщин, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет (и детей инвалидов до 18 лет) к сверхурочным работам, а также направлять в командировки без их согласия ст. 99 ТК РФ.
- 7.4. Работодатель производит возмещение вреда, в соответствии с «Правилами возмещения работодателем вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей».

Работодатель обязуется выплачивать пострадавшему единовременное пособие в размере 2-х тарифных ставок, и бесплатное обучение детям, умершего в результате трудового увечья работника, до окончания ими ДШИ из фонда родительской платы за предоставления платных образовательных услуг.

Работникам МБОУ ДО «УДШИ», имеющим право на возмещение вреда, в связи со смертью кормильца, работодатель выплачивает единовременное пособие в размере установленной на день выплаты минимальной оплаты за 5 лет (не менее чем за 5 лет), а также производит оплату счетов связанных с погребением.

Работодатель, с согласия потерпевшего в результате производственной травмы, берет на себя обязанность обучать его новой профессии в соответствии с заключением ВТЭК.

8. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

- 8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.
- 8.2. Работодатель обязуется вносить страховые взносы на обязательное медицинское страхование за работающих в ДШИ и за пенсионеров, которые перед уходом на пенсию проработали в ДШИ более 5 лет и обеспечивать их медицинскими страховыми полюсами.
- 8.3. Стороны договорились об установлении для работников:
 - оплаты путевок на оздоровление и отдых детей работников из фонда соц. страхования.
 - оказания материальной помощи работникам в следующих случаях: лечение, юбилей, свадьба сотрудника, рождение ребенка у работника, экстренные случаи.
- 8.4. Работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, представляется отпуск для лечения по путевке в любое время года. В случае использования очередного отпуска, работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск авансом за следующий год.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

- 9.1. Безвозмездно предоставлять ПК оборудование;
- 9.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора.
- 9.3. Предоставлять ПК возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации в свободное от уроков время.

10. Порядок разрешения спорных вопросов

- 10.1. Стороны настоящего договора признают, что при возникновении спорных вопросов должны быть предприняты все разумные усилия для разрешения их.
- 10.2. Индивидуальные трудовые споры между работником и работодателем рассматриваются в соответствии со ст. 381 – 390 ТК РФ. А коллективные трудовые споры рассматриваются в соответствии со ст. 398 – 408 ТК РФ
- 10.3. Администрация и ПК обязуются создать комиссию по трудовым спорам в составе 4-х человек.

11. Заключительные положения

- 11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со 02.09.2022 г. и действует в течение всего срока.
- 11.2. В коллективный договор во время срока его действия могут вноситься изменения и дополнения по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом для его заключения.
- 11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.
- 11.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, за работниками закрепляется право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, иными федеральными законами. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к массовым увольнениям. Все коллективные трудовые споры рассматривать на основании Закона РФ (ч.1 ст.21, ч.1 ст.36, ч.2 ст.41, ст. 46 и 53 ТК РФ).
- 11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
ПК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 11.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативами правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать весь трудовой коллектив о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 11.7. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с ст. 55 ТК РФ
- 11.8. Контроль над выполнением коллективного договора соглашения осуществляется сторонами соц. партнерства, их представителями соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию ст. 51 ТК РФ.