

Коллективный договор

муниципального казенного учреждения
дополнительного образования

«Национальная школа искусств
Пряжинского района»

на 2015- 2018 гг.

От имени Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации
МКУ ДО «НШИ Пряжинского района»

 А.В. Ковалькова

«17» сентября 2015 г.

От имени Работодателя:

Директор
МКУ ДО «НШИ Пряжинского района»

 Л.А. Прокопенкова



«17» сентября 2015 г.

Утвержден на общем
собрании работников

Протокол № _____

от "31" 08 2015 года.

Зарегистрирован в ГКУ РК "Центр занятости населения Пряжинского района"

Рег. № 19 от 03 декабря 2015 г.

Ведущий инспектор Соколов Солнцева О.Н.
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель - Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования "Национальная школа искусств Пряжинского района" (далее - Работодатель);
- работники организации.

Представителем Работодателя является руководитель организации в лице директора Прокопенковой Ларисы Александровны.

Представителем работников является председатель профсоюзного комитета организации Ковалькова Александра Владимировна, а в её отсутствие председатель районного профсоюзного комитета Захарова Галина Валентиновна (далее - Представитель работников).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками на основе взаимных интересов его сторон.

1.3. Предметом коллективного договора являются:

- правовое регулирование социально-трудовых отношений между Работодателем и работниками;
- выполнение Работодателем принимаемых на себя дополнительных обязательств по сравнению с действующим законодательством об оплате труда, обеспечении занятости работников, охране труда и социально-бытовых льготах и гарантиях.

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

1.5. Настоящий коллективный договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Работодатель обязуется локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимать с учетом мнения Представителя работников.

1.7. В период действия договора, при условии его выполнения, Представитель работников не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.8. Работники предоставляют право Представителю работников договариваться о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений.

2. Занятость, условия высвобождения работников.

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

Трудовые отношения между Работодателем и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор (эффективный контракт) надлежащим образом оформлен.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) на неопределенный срок.

Трудовой договор (эффективный контракт) на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и в других случаях, предусмотренных законодательством.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). Работодатель не вправе требовать от

работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом). Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия.

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителей организации, его заместителей, главного бухгалтера (при наличии), руководителей структурных подразделений - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего договора.

Кроме лиц, указанных в Трудовом Кодексе Российской Федерации (ТК РФ), срок испытания не устанавливается в отношении:

- работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;
- работников, с которыми заключается срочный трудовой договор;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штатов, Работодатель обязуется рассматривать предварительно совместно с Представителем работников.

2.6. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется уведомлять Профком в письменной форме 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).

2.7. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановке приема новых работников;
- ограничения совмещения профессий (должностей).

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата работников имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.9. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренными в ТК РФ и иными федеральными законами. Увольнение членов профсоюза производиться с учетом мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.10. Стороны договорились, что в целях защиты интересов работников в вопросах занятости Работодатель может в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников непосредственно в организации или в образовательных учреждениях. Перечень профессий, а также кандидатуры конкретных работников, направляемых на обучение, определяется Работодателем с учетом мнения Представителя работников.

2.11. В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности.

2.12. Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.13. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в пять лет;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому урегулированию в сфере образования;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

2.14. Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на следующий учебный год.

Объем педагогической нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов в связи с отчислением обучающихся. В зависимости от количества учебных часов, педагогическая нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.15. В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, оздоровительных, творческих и иных мероприятий, проводимых в организации.

2.16. О введении изменений условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца, включая отпуск.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет, при наличии соответствующих курсов повышения квалификации.

3.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых местах.

3.2.3. 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.2.2. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), утверждаемыми Работодателем с учета мнения Представителя работников.

4.2. Для работников организации - директора, заместителя директора, делопроизводителя - устанавливается 5-дневная рабочая неделя с общими выходными днями: суббота, воскресенье.

Для преподавателей, концертмейстеров, уборщиков помещений устанавливается 6-дневная рабочая неделя с общим выходным - воскресенье.

Для мужчин продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности - не более 36 часов в неделю.

4.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом организации.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

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 руководителя.

4.6. В каникулярное время по соглашению сторон технический персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения Представителя работников.

Работодатель утверждает график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и стороны доводят его до сведения всех работников.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени

начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала. Изменение даты начала отпуска возможно только по согласию сторон трудового договора (эффективного контракта).

4.8. Отпуск:

- для педагогических работников школы 56 календарных дней - основной и 16 календарных дней - дополнительный за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. К педагогическим работникам школы, имеющим право на отпуск 56 календарных дней, относятся преподаватели, концертмейстеры, заместитель директора, директор;

- для остальных работников - 28 календарных дней - основной отпуск и 16 календарных дней - дополнительный за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.9. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

4.10. При предоставлении работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика отпусков в счет очередного отпуска.

4.11. Отпуск без сохранения заработной платы обязательно предоставляется по письменному заявлению работника :

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- ветеранам труда до 30 календарных дней в году (Закон РФ «О ветеранах», ст.128 ТК.РФ);

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней в году (ст.263 ТК.РФ);

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 14 календарных дней в году (ст.263 ТК.РФ);

- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет-14 календарных дней в году (ст.263 ТК.РФ).

5. Оплата труда.

5.1. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда (Приложение № 2), нормативными правовыми актами Администрации Пряжинского национального муниципального района.

5.2.Заработная плата в организации выплачивается не реже чем 2 раза в месяц: 15 и 30 числа каждого месяца.

5.3.Размер аванса должен быть не менее 40 % заработной платы за месяц (за фактически отработанное работником время).

5.4.При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня

5.5.Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки.

5.6.В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом стороны должны указать, где должен находиться работник.

5.7.При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического

расчёта включительно.

5.8. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель перечисляет заработную плату работников на банковские карты.

6. Охрана труда.

6.1. В соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами в области охраны труда Работодатель обязуется:

- обеспечить безопасные условия труда и надлежащие санитарно-бытовые условия работников;

- принять меры по снижению воздействия вредных и опасных производственных факторов на работников;

- разработать мероприятия (Соглашение) по охране труда (Приложение № 3);

- обеспечить приобретение за счет средств организации и выдачу сертифицированной специальной одежды в соответствии с установленными нормами (Приложение № 4);

- осуществлять контроль за применением средств индивидуальной и коллективной защиты работниками;

- провести обучение и проверку знаний по охране труда руководящих работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- организовать проведение за счет средств организации периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;

- не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний;

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставлять органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органам общественного контроля за охраной труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий;

- обеспечить выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательные сроки;

- организовать профессиональную переподготовку за счет средств организации в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

6.2. Обязательства работников:

- соблюдать требования охраны труда;

- применять средства индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями и правил по охране труда;

- проходить обучение и проверку знаний охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации или об ухудшении здоровья;

- своевременно проходить обязательные медицинские осмотры (обследования).

6.3. Работнику обеспечивается сохранение рабочего места и среднего заработка за время приостановки работ на рабочих местах вследствие нарушений нормативных правовых актов по охране труда не по его вине.

6.4. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения

тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом), не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности.

7. Гарантии и компенсации работникам.

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять единый социальный налог (взносы) в размере установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

7.2. Стороны договорились, что Работодатель предоставляет работникам дополнительные дни отпуска с сохранением средней заработной платы в пределах сметы организации в следующих случаях:

- в связи с собственной свадьбой или свадьбой детей - 3 дня;
- рождение ребенка (отцу) - 1 день
- смерть близких родственников (родителей, супруга, родных брата и сестры, детей) - 3 дня;
- в связи с юбилейными датами (50 лет для женщин, 55 лет для мужчин, 60, 70 лет) - 1 день.

7.3. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья и земельных участков под индивидуальное строительство нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.4. Работодатель обеспечивает соблюдение норм социальной защиты предусмотренных для работников образовательных учреждений.

7.5. Работодатель оплачивает проезд работникам школы и членам их семей во время отпуска к месту отдыха и обратно 1 раз в 2 года, как проживающим в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.

7.6. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, Работодатель поощряет - объявляет благодарности, выдает Грамоты, награждает ценным подарком.

8. Поддержка семьи, материнства и детства.

8.1. Работодатель предоставляет работникам дополнительные выходные оплачиваемые дни в связи с определенными событиями (день 1 сентября для родителей, имеющих детей младшего школьного возраста, последний звонок, выпускной).

8.2. Работодатель выплачивает материальную помощь по заявлению работников в следующих случаях:

- рождение ребенка - 3000,00 руб;
- регистрация брака (если брак регистрируется впервые) - 2000,00 руб.
- юбилейные семейные даты (30 лет, 40 лет со дня регистрации брака) - 2000,00 руб.

8.3. Представитель работников организует поздравление работников в связи с важными событиями в семейной жизни : свадьбой, рождением детей, юбилейными семейными датами.

9. Обеспечение деятельности профкома работников МКУ ДО "НШИ Пряжинского района".

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

9.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, пп "б" пункта 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

9.4. 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 пользоваться средствами связи (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Профком гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих

интересов через профсоюзную организацию:

- проводит бесплатные консультации;

представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других органах в случае возникновения производственных и социальных конфликтов.

9.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, смерти близких родственников, торжественных случаях (свадьба, юбилейные даты, рождение ребенка), новогодние мероприятия (приобретение подарков для детей, проведение новогоднего вечера для работников).

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

10.1. Контроль за исполнением настоящего договора осуществляется сторонами, а также специалистами по труду в районе и Министерства труда и занятости Республики Карелия.

10.2. Стороны установили следующий порядок контроля за выполнением настоящего коллективного договора:

- Работодатель один раз в полгода информирует Представителя работников о ходе выполнения договорных обязательств;

- на общем собрании работников Работодатель и Представитель работников отчитываются о выполнении обязательств настоящего договора один раз в год.

- при выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушения. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.

10.3. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

11. Заключительные положения.

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 17 сентября 2015 года и действует в течение 3 (трех) лет до 16 сентября 2018 года. По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.

11.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

11.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

11.4. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются Работодателем для уведомительной регистрации районному специалисту по труду в ГКУ РК «Центр занятости населения Пряжинского района». При отсутствии специалиста – непосредственно в Министерство труда и занятости Республики Карелия.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Мероприятия по охране труда.
4. Перечень СИЗ.