

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская школа искусств с. Нежинка Оренбургского района»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 01.01.2020 – 31.12.2022 год

Представитель работодателя:

Директор «МБУДО
ДШИ с. Нежинка»

Рахматулина М.В.

(Ф.И.О.)

2019 г.

Представитель работников:

Председатель общего собрания
работников «МБУДО ДШИ
с. Нежинка»

Атежева В.Б.

(подпись)

(Ф.И.О.)

«03» 12 2019 г.



УТВЕРЖДЕН

Общим собранием работников
«МБУДО ДШИ с. Нежинка»

I. 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 с. Нежинка Оренбургского района».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение),

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- директор – представитель работодателя;
- председатель общего собрания работников «МБУДО ДШИ с. Нежинка» – представитель работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников учреждения (в том числе – совместителей).

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

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 только на основе взаимной договоренности и 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. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с 1 января 2020 года и действует до 31 декабря 2022 года.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, тарифным, региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случае, предусмотренных ст.39 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия занятости работника, место работы, трудовая функция, объем учебной нагрузки, льготы, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты и т.д.

2.5. Представитель работодателя по согласованию с представителем работников:

- устанавливает порядок замещения вакантных мест и должностей, предоставляя преимущественное право работникам организации;
- вправе ежегодно как повышать, так и понижать категорию преподавателей и концертмейстеров в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников;
- вправе расторгнуть трудовой договор в первую очередь с временными работниками, совместителями;
- не вправе расторгнуть трудовой договор с работником во время временной его нетрудоспособности, во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске;
- не вправе расторгнуть трудовой договор с женщинами, имеющих детей до 3 лет.

2.6. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие двух и более иждивенцев, находящихся на их полном содержании;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, повышающие свою квалификацию без отрыва от работы по направлению работодателя;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- одинокие матери, отцы, опекуны (попечителя), воспитывающие детей до 16 лет;
- квалифицированные работники, имеющие стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами.

2.7. С учетом мотивированного мнения председателя общего собрания работников учреждения производится:

- расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.8. Преподаватель имеет право на свободу выбора методов обучения и воспитания, оценки знаний, использование учебных пособий и материалов, утвержденных методическим кабинетом и не противоречащих закону «Об образовании».

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Стороны исходят из того, что оплата труда производится согласно аттестации и тарификации работников «МБУДО ДШИ с. Нежинка» по соответствующей профессионально-квалификационной группе должностей работников образования.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Представитель работодателя гарантирует оплату труда работникам «МБУДО ДШИ с. Нежинка» согласно Профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (концертмейстер – 2 квалификационный уровень, преподаватель – 4 квалификационный уровень).

3.4. При аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой им должности создается комиссия, в которую может входить председатель общего собрания работников учреждения в целях защиты прав педагогических работников.

3.5. Администрация «МБУДО ДШИ с. Нежинка» составляет тарификацию педагогов и руководящих работников, своевременно уточняет тарификацию работников в связи с изменениями педагогического стажа, присвоения квалификации и т.д. При возникновении спорных вопросов при распределении нагрузки, решать эти вопросы с Методическим советом школы.

3.6. Представитель работодателя, по согласованию с общим собранием работников учреждения устанавливает стимулирующие выплаты в связи с показателями и критериями эффективности деятельности работника и сложности выполняемой им работы, согласно распоряжению Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», постановлению Правительства Оренбургской области от 20.03.2013 № 219-п «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры» и в соответствии с едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., протокол №11. Своевременно знакомит всех работников школы с изменениями в оплате труда.

3.5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

3.6. При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. Денежное содержание, заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- за первую половину отработанного месяца – выплачивается 15 числа ежемесячно;

- за вторую половину отработанного месяца – выплачивается 30 числа ежемесячно.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты денежного содержания, заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов в размере действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

3.8. Повышение уровня заработной платы и ее индексация производятся в сроки и порядке, предусмотренные законодательством.

3.9. Лицам, находящимся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком по достижению им возраста трех лет, работодатель выплачивает ежемесячно компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством.

3.10. Оплата по замещению производится со дня начала замещения за отработанные часы педагогической нагрузки согласно тарификации преподавателя.

3.11. К работе по замещению привлекаются работники по распоряжению администрации. Отказ от замещения возможен по уважительной причине с предоставлением письменного объяснения.

3.12. Представитель работодателя беспрепятственно представляет информацию коллективу о размерах финансовых поступлений и их использовании.

3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени учреждения определяется Правилами внутреннего распорядка, которые утверждаются представителями работодателя с учетом мнения общего собрания работников учреждения (ст. 190 ТК РФ).

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала учреждения устанавливается: для мужчин – нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для женщин – сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (Федеральный закон от 12.11.2019 г. N 372-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности», статья 263.1 Трудового кодекса РФ).

4.3. Составление расписаний занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

4.4. Время каникул является рабочим временем для всех работников «МБУДО ДШИ с. Нежинка». В это время преподаватели привлекаются к работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.5. В случае работы в выходные и не рабочие праздничные дни, работникам предоставляются другие дни отдыха.

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых представителем работодателя с учетом мнения общего собрания работников учреждения не позднее чем за две недели до

наступления календарного года. Продление, перенесение отпуска, разделение на части и отзыв из него производится с согласия работника (ст. ст. 124, 125 ТК РФ):

- Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

4.7. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.8. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- бракосочетание работника – 3 дня, бракосочетание детей работника – 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 сентября.

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.10. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения платы через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

4.11. Время перерыва на обед, для отдыха, график работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка учреждения.

V. Охрана труда и здоровья

5.1. Представитель работодателя обеспечивает выполнение основ законодательных и иных нормативных актов по охране труда в «МБУДО ДШИ с. Нежинка».

5.2. Представитель работодателя организует инструктирование работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

5.3. Представитель работодателя обеспечивает тепловой и световой режимы в помещении школы.

5.4. Представитель работодателя запрещает допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда.

5.5. Представитель работодателя производит необходимый ремонт здания и оборудования, в соответствии с нормами охраны труда, здоровья людей и техники безопасности.

5.6. Представитель работодателя обеспечивает работников по месту работы производственными и бытовыми условиями в соответствии с санитарными нормами. Приобретает аптечки для оказания первой медицинской помощи и систематически пополняет ее необходимыми медикаментами.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Работникам учреждения предоставляются гарантии (компенсации):

- при направлении в служебные командировки: сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой (ст. 137 ТК РФ);
- при выполнении общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением.

7.2. Предоставляется ежемесячно возмещение транспортных расходов для преподавателей, живущих в отдаленных населенных пунктах от места работы.

7.3. Дополнительный отпуск предоставляется работникам, обучающимся в государственных учреждениях высшего и средне-специального профессионального образования (ст. 173 ТК РФ). Работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии только по одну из этих учреждений по выбору работника (ст. 177 ТК РФ).

7.4. Стороны обеспечивают информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.5. Стороны оказывают исходя из финансовых возможностей учреждения, председателя общего собрания работников учреждения материальную помощь:

- инвалидам и больным работникам в случае длительной болезни;
- при рождении ребенка;
- при регистрации брака, серебряной, золотой свадеб;
- в связи с 50-летием и 55-летием работника;
- на погребение близких родственников;
- работникам при выходе на пенсию;

- в связи с особыми обстоятельствами по ходатайству председателя общего собрания работников учреждения.

7.6. Работодатель поощряет работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, Почетной грамотой (ст. 191 ТК РФ).

7.7. Работодатель ходатайствует от имени администрации о награждении активных работников учреждения ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную общественную деятельность в интересах трудового коллектива.

7.8. Председатель общего собрания работников учреждения осуществляет общественный контроль за соблюдением представителем работодателя обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего распорядка.

VII. Заключительные положения. Обязательства сторон

8.1. Обязательства представителя работодателя:

- признает председателя общего собрания работников учреждения единственным представителем работников «МБУДО ДШИ с. Нежинка», поскольку он уполномочен общим собранием работников учреждения представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений;
- содействует деятельности общего собрания работников учреждения;
- рассматривает в оперативном порядке предложения и претензии общего собрания работников учреждения, связанные с жалобами и заявлениями работников;
- соблюдает законы, иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений, трудовых договоров;
- признает право работников на участие в управлении учреждением, в предусмотренных законом формах (ст. 21 ТК РФ);
- принимает необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников.

8.2. Председатель общего собрания работников учреждения со своей стороны обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения, присущими ему методами и средствами;
- консультировать работников учреждения по вопросам, связанным с трудовыми отношениями;
- разрабатывать проект коллективного договора;

- рассматривать трудовые споры, представлять интересы работников учреждения в суде;
- оказывать методическую и практическую помощь работникам учреждения по вопросам, связанным с трудовыми отношениями.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Коллективный договор заключен на 2020-2022 гг., вступает в силу с 1 января 2020 года и действует до 31 декабря 2022 года.

9.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания действия данного договора.

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

Регистрационная карта коллективного договора

МБУДО «Детская школа искусств с.Нежинка Оренбургского района»

Регистрационный номер коллективного договора	35900015/1921	Численность работников охваченных коллективным договором(чел.)	29	Наименование субъекта Российской Федерации	Оренбургская область	Наименование города (района)	Оренбургский район	Наименование вида экономической деятельности	Образование дополнительное детей и взрослых	Организационно правовая форма организации	Учреждения	Наименование вида собственности	Муниципальная собственность
Дата заключения коллективного договора	03.12.2019	Дата начала действия коллективного договора	01.01.2020	Дата окончания действия коллективного договора	31.12.2022	Стороны коллективного договора, представители От работодателей М.В. Рахматулина							
От работников	В.Б. Атежева												
Рабочее время	40 часов в неделю, 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности												
Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка(оклад)		Порядок индексации									
	На работах с вредными или опасными условиями труда		На работах с ненормированным рабочим днем										
Отпуска	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска												
	В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и другие												
Занятость	3 дня в случае: свадьбы работника; свадьбы детей работника; смерти близких родственников; в день знаний (1 сентября) для сопровождения детей младшего школьного возраста; переезда на новое место жительства; при рождении ребенка (мужу) — 2 дня, за работу в течение года без больничного листа - 3 дня, обучающимся в учреждениях ВПО и СПО												
	Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников												
Охрана труда	Доплаты к выходному пособию												
	Доплаты к выходному пособию												
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия по инвалидности, учебу на производстве												
	Пособия по инвалидности, учебу на производстве работников от несчастного случая или профзаболевания												
Другие мероприятия	Материальная помощь, другие виды пособий												
	Материальная помощь оказывается в случае: длительной болезни инвалидов и больным работникам; рождения ребенка; регистрации брака; серебряной, золотой свадьбы; юбилеем (50,55 лет); смерти близких родственников; выхода на пенсию												



/М.Г. Кодяков/

Директор ГКУ "ЦЗН г. Оренбурга и Оренбургского р-на"

Дата регистрации 05.12.19