

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетное образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская художественная школа»

Шелковского муниципального района на срок с 01.09.2019 г. до 01.09.2022 г.

Представитель работников --
пред. Профкома МБОУ ДО
«Детская Художественная Школа»

 Хуцуев Р.М
03.09.2019 г.

от работодателя:

Директор МБОУ ДО ДХШ


И.Ж.Джабарайлов.

03.09.2019 г.



Ст.Шелковская

Коллективный договор, заключенный для регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем в лице администрации – директора И.Ж. Джабрилова – с одной стороны, и работниками МБОУ ДО ДХШ в лице председателя трудового коллектива Р.М. Хуцуева, с другой стороны.

Раздел 1. Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социальнотрудовые отношения в МБОУ ДО ДХШ Шелковского района.

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 муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа» Шелковского муниципального района (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Работники учреждения в лице их представителя – председателя совета трудового коллектива. Работодатель в лице руководителя учреждения.

1.4. Настоящий договор вступает в силу с 01.09.2019 г. и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2022 г.

1.5. Порядок действия трудового договора в соответствии со статьей 43 ТК РФ.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Совета трудового коллектива (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников и о порядке и условиях установления надбавок и доплат;
- 3) соглашение по охране труда;

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

– консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре; обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

Раздел 2. Трудовые отношения, условия найма и увольнения, занятость.

2.1. Порядок и условия заключения трудового договора при трудоустройстве регулируются законодательством о труде.

2.2. При найме с работником проводится инструктаж по охране труда, обязательное ознакомление его под подпись с трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, коллективным договором, организацией и оплатой труда, установленными в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка (прилагаются к коллективному договору).

2.3. Расторжение трудового договора по инициативе администрации проводится в соответствии со статьями 82 и 261 ТК РФ.

2.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные Государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.5. При нарушении работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, администрация вправе объявить выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, согласно программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организацией.

2.7. Объем учебной нагрузки преподавателя отражается в «Тарификационном списке педагогических работников», утверждаемом на начало каждого учебного года, при необходимости дополнительно – в начале календарного года.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, утвержденной в «Тарификационном списке педагогических работников» возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп); отсева учащихся класса;

— 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);

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Раздел 3. Рабочее время, режим труда, и отдыха, отпуска.

Стороны пришли к соглашению, что

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утвержденным работодателем с учетом мнения (согласования) совета трудового коллектива, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, согласно Должностных инструкций и обязанностей возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом.

3.4. Продолжительность ежедневной работы преподавателей, работающих в две смены, не может превышать 10 часов. Днями еженедельного общего отдыха в школе является воскресенье.

3.5. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

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

3.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.п.) в пределах установленного им рабочего времени.

Трудовые отпуска

3.8. В соответствии со ст. 115 Трудового Кодекса РФ от 20.04.2007г. работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.9. Директору, заместителю директора, преподавателям школы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней.

3.10 Отпуск без сохранения заработной платы.

3.11. Работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери - предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 2-х недель в период каникул.

3.12. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в ряде случаев, предусмотренных законодательством, а также в связи:

- со свадьбой самого работника – 5 дней;
- свадьбой детей – 3 дня;
- рождением ребенка – 3 дня;
- переездом на новое место жительства – 3 дня.

Раздел 4. Оплата труда, социальные гарантии.

Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1. Работодатель обязуется выплачивать работникам ежегодно заработную плату в полном объеме, состоящую из должностных окладов (окладов, компенсационных и стимулирующих выплат), согласно фактически отработанного времени (норм труда) и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей (в части стимулирующих выплат) исходя из объема финансовых средств, выделяемых из бюджета Шелковской муниципальной Администрации.

Компенсационные выплаты при наличии оснований, определенные СОУТ, Положением; стимулирующие выплаты на условиях, указанных в Положении:

- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за соответствующий период.

Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Сроки выплаты заработной платы работникам Учреждения, устанавливаются:

- 10 числа месяца за 2 половину отработанного месяца;
- 25 числа месяца за 1 половину текущего месяца.

4.3. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится: — согласно аттестации; — при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа. — при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией; — при присвоении почетного звания — со дня присвоения.

4.4. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении) на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Администрация учреждения возлагает на себя обязанность по обеспечению надлежащим оборудованием всех рабочих мест и созданием на них условий работы согласно требованиям санитарно-гигиенических норм по охране труда.

5.2. Работник обязан соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.3. Работники проходят за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры в целях предупреждения заболеваний и обеспечения безопасности труда.

5.5. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется со стороны администрации директором школы И.Ж. Джабраиловым, со стороны работников школы – председателем Совета трудового коллектива Р.М. Хуцуевым.

5.6. Администрация школы обязуется ежегодно информировать коллектив школы о ходе выполнения данных договорных обязательств.