

МБОУ ДО
«Детская музыкальная школа
города Свирска»
Директор
Н.И. Белькова



«07» декабря 2021 г.

Общее собрание
трудоого коллектива
«ДМШ г. Свирска»
Представитель работников
Н.А. Печерская

«07» декабря 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2021 – 2024 год
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа города Свирска»

Администрация
муниципального образования
«город Свирск»
Отдел по труду и управлению охраной
труда
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 211
«9» 12 2021г.
консультационный
семинар по № 405
Д.А. Печерская
полномочия подпись

Полный юридический и фактический адрес:
665420; г. Свирск Иркутской области,
ул. Маяковского, 7

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, регулирующим социально – трудовые отношения между работодателем и работниками в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа города Свирска» (далее - Учреждение).

1.2. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:

- с одной стороны – работники, в лице их представителя – председателя Общего собрания трудового коллектива Н.А. Печерская (далее – работники);
- с другой стороны – работодатель в лице его представителя - директора Учреждения Бельковой Н.И. (далее – работодатель).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения, интересов друг друга, учета реальных возможностей и стремления к достижению компромиссных решений.

1.5. Решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работниками в социально-трудовой сфере, осуществляется на основе ведения коллективных переговоров.

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

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

1.8. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Регулирование трудовых отношений

2.1. В соответствии со ст.67 ТК РФ трудовые отношения между работниками Учреждения и работодателем оформляются трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределённый срок.

2.4. В соответствии со ст.58,59 ТК РФ срочные трудовые договоры заключаются только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.5. Условия трудового договора работника Учреждения могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, коллективным договором.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.8. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.9. Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определены в главе 44 ТК РФ.

2.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст.60 ТК РФ).

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Продолжительность рабочего времени для всех работников (кроме педагогических) не должна превышать 40 часов в неделю, если иное не предусмотрено законом или трудовым договором.

3.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю (ТК РФ ст. 333). При недостатке педагогических кадров для полного выполнения учебного плана, необходимого для учащихся, педагогическая нагрузка может быть увеличена.

3.3.1. Педагогические работники проводят уроки, согласно расписанию, в две смены, с учетом распорядка учебных занятий в общеобразовательных школах. Расписание уроков утверждается приказом директора Учреждения.

3.3.2. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателями по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.4. Для работников Учреждения продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Продолжительность уроков в связи с этим сокращается. Расписания занятий согласовываются и утверждаются директором Учреждения.

3.5. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, проводить только с их письменного согласия.

3.6. Режим рабочего времени работников в каникулярное время:

3.6.1. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

3.6.2. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательных программ, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.6.3. В каникулярное время вспомогательный (технический) персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

3.7. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536).

3.8. Отпуск.

Работодатель обязуется:

3.8.1. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов – 30 календарных дней (ст.23 ФЗ №181 от 24.11.1995). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»)) (ст.334 ТК РФ).

Всем работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней за работу в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям в соответствии со ст.116 ТК РФ.

3.8.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым

работодателем с учетом мнения представителя работников - председателя Общего собрания трудового коллектива - не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.8.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с ТК РФ ст.128.

3.8.4. Предоставлять работнику оплачиваемый отпуск в размере 3 календарных дней, который оформляется приказом директора, в исключительных случаях, таких как:

- смерть близких родственников (мать, отец, сын, дочь);
- регистрация брака.

3.8.5. В соответствии со ст.335 ТК РФ предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

3.8.6. Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска лицам, работающим по совместительству, одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ТК РФ ст.286).

4. Гарантии при высвобождении

4.1. На работников, высвобождаемых при сокращении численности (штата), распространяется действие Трудового кодекса (ст. 178-181 ТК РФ).

4.2. В случае возникновения необходимости сокращения работников, Работодатель предпринимает следующие меры:

- использует естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей и т.п.);
- приостанавливает прием новых работников;
- сокращает временных работников;
- ограничивает круг совместителей;
- предоставляет отпуска без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности с согласия работника (ст. 128, 335 ТК РФ);
- переводит работника на неполную часовую нагрузку с согласия работника.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

- работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании

работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

4.4. Не допускается увольнение двух работников из одной семьи.

4.5. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.6. Не допускается увольнение работников по сокращению штата следующих категорий:

- беременных женщин;

- женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет;

- одиноких матерей, воспитывающих ребёнка в возрасте до 14-ти лет (ребёнка-инвалида – до 18-ти лет);

- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

5. Гарантии в области оплаты труда

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа города Свирска», разработанного в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования «город Свирск» от 26 апреля 2018 года № 333 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Свирск», примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования в сфере культуры муниципального образования «город Свирск», утвержденного постановлением администрации муниципального образования «город Свирск» от 22.06.2018 года № 469 и иными нормативными правовыми актами действующего законодательства Российской Федерации.

5.2. Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, а при наличии – в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца - 15 и 30 числа.

5.4. Выдавать каждому работнику расчетные листки по форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период, в размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.5. Работу в выходные и праздничные дни оформлять приказом с письменного согласия работника (ст.113 ТК РФ) с учетом мнения рабочей группы и предоставлять дни отдыха или оплату согласно ст.153 ТК РФ.

5.6. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, в ночное время и др.), производить работникам доплаты в соответствии ТК РФ.

6. Развитие персонала

6.1. Преподаватели имеют право согласно ст.187 ТК РФ на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с сохранением заработной платы.

7. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в МБОУ ДО «ДМШ г. Свирска» обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов.

7.1.3. Обеспечивать своевременное обучение, инструктаж работников о мерах безопасности, сохранности жизни детей, выполнении других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

7.1.4. Не допускать эксплуатации помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда. До начала нового учебного года проводить проверку готовности школы.

7.1.5. Выделять работникам средства и материалы на соблюдение норм гигиены в рабочее время, обеспечивать работников спецодеждой, моющими средствами.

7.1.6. Не направлять в командировки женщин, имеющих детей в возрасте от 1 до 3 лет без согласия работника.

7.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.1.8. Обеспечивать своевременное прохождение работниками обязательных медицинских осмотров (обследований) за счет средств работодателя.

7.1.9. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.10. Работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.11. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.1.12. Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется два оплачиваемых дня отдыха на основании его письменного заявления, при этом дни освобождения от работы согласовываются с работодателем.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве; инструктаж по охране труда; проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

8. Социальная защита работников

8.1. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается при наступлении следующих случаев:

наступлении длительной (свыше 5 рабочих дней) психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине работодателя, в течение которой работник продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место

работы (должность): смерть или тяжелая болезнь близкого родственника (супруга (супруги), родителей, детей); совершение в отношении работника или его имущества преступления; наступление несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы.

8.2. При наступлении любого из случаев, предусмотренных пунктом 8.1 настоящего Положения, размер материальной помощи составляет 5 тысяч рублей.

8.3. Решение о выплате материальной помощи работнику учреждения принимается в течение трех рабочих дней со дня представления руководителю учреждения заявления о выплате материальной помощи с приложением документов, подтверждающих факт наступления случаев, предусмотренных пунктом 8.1. настоящего Положения и оформляется локальным актом учреждения.

8.4. Материальная помощь не включается в состав заработной платы работников учреждения, на который начисляются надбавки, предусмотренные подпунктом 2 пункта 20 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа города Свирска».

9. Разрешение трудовых споров

9.1. Стороны принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

9.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств они разрешаются по действующему законодательству (гл.61 ТК РФ).

9.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и другими нормативными актами.

9.4. Доклад представителя работников школы о нарушении законодательства о труде подлежит безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений. Необходимо составить комиссию по трудовым спорам.

10. Контроль

за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, местным органом по труду (ст.51 ТК РФ).

10.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на Общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

10.3. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем в местный орган по труду для уведомительной регистрации (ст.50 ТК РФ).

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

11. Заключительные положения

11.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности образовательного процесса, сохранение рабочих мест, повышение материального благополучия каждого работающего.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

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

Директор
МБОУ ДО «ДМШ г. Свирска» _____  Н.И. Белькова

Председатель
Общего собрания трудового коллектива _____  Н.А. Печерская

«17» декабря 2021 г.