

Коллективный договор

**муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей Борисоглебского городского округа
«Детская художественная школа имени А.П. Рябушкина»**

на период с 01.09.2015 по 31.08.2018

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей Борисоглебского городского округа «Детская художественная школа имени А.П. Рябушкина».

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иным законодательным и нормативным правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых норм 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 установленными законами, иными нормативными актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Бураковой Галины Анатольевны (далее профком); работодатель - в лице его представителя – директора Бирюкова Виктора Сергеевича действующего на основании устава.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7-ми дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжении трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.10. Все стороны по толкованию реализации положений коллективного договора решаются сторонами,

1.11. Настоящий договор вступает в силу с 1 сентября 2015 года.

1. 1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение

(принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учёт (мотивированного) мнения, согласование, предварительного согласия и другого):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) график отпусков работников;
- 4) другие локальные нормативные акты.

1.13 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесения предложений по её усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор.

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций и другое.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическими работниками устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

2.5. При установлении представителем, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классе. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки, преподавателем больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учреждений предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка преподавателем, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.9. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускаются, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся, изменение часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной им по тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- при нагрузке выше установленной нормы за ставку - заработная плата за фактическое число часов;

- при нагрузке ниже установленной нормы за ставку - ставка, когда этих преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной местности.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором. Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

3.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

3.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.2. Стороны договорились, что:

3.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два 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; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

3.2.2. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увеличения сохранения очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно - оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарём, учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условия трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями на них Уставом учрежден

4.1.2. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренной Положением об оплате труда.

4.1.4. 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.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

4.1.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается. Компенсация за неиспользованный отпуск начисляется только при увольнении работника.

4.1.6. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставляться работнику по его заявлению на основании ст. 128 ТК РФ.

4.1.7. Общим выходным днём является воскресенье.

5. Оплата и информирование труда.

5.1 На основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Борисоглебского городского округа «Детская художественная школа имени А.П. Рябушкина», стороны исходят из того, что:

5.1.1. Оплата труда работника состоит из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

5.1.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 3 и 18 число каждого месяца.

5.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Борисоглебского городского округа «Детская художественная школа имени А.П. Рябушкина».

5.1.5. Изменение стимулирующих надбавок производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение стимулирующей надбавки;
- при присвоении или изменении квалификационной категории - со дня присвоения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения звания.
- при наступлении у работника права на изменение стимулирующей надбавки в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится исходя из размера более высокой стимулирующей надбавки со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности

5.1.6. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения и возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере среднего заработка.

5.1.7. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя и органа власти, заработную плату в полном размере.

5.1.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6. Гарантия профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

- 1) не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством профсоюзе или проф. деятельностью;
- 2) профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);
- 3) работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случае, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором;
- 4) работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов,

созываемых Профсоюзом съездов, проводимых им семинаров, совещаниях и других мероприятиях.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором.

- 5) Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пункта 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;
- 6) Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения;
- 7) Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогический работников, специальной оценки условий труда, охране труда и социальному страхованию и других;
- 8) Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
 - Рабочего времени (ст. 105 ТК РФ);
 - График предоставления отпуска (ст. 123 ТК РФ);
 - Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - Применение и снятие дисциплинированного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

7. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

- 1) Предоставлять и защищать права и интересы членов профкома по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах" и их правах и гарантиях деятельности и ТК РФ.
- 2) Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочены профкомом представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 3) Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 4) Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 5) Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 6) Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по трудовым спорам в суде.
- 7) Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 8) Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, пенсионный фонд.
- 9) Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 1) Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 2) Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за его реализацией и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников два раза в год.
- 3) Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

