

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ОКТЯБРЬСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»

РАЗДЕЛ I

Глава 1. Общие положения

1. Определение Коллективного договора

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем, заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности школы, является гарантом социальной защищенности работников, направлен на выполнение требований законодательства о труде и условий, заключенных в настоящем договоре.

2. Предмет коллективного договора

2.1. Предметом настоящего договора является выполнение законодательных положений об условиях труда и его оплате (рабочее время, время отдыха, ежегодные отпуска и их продолжительность, охране труда, улучшения условий труда, дисциплина труда, последствия ее нарушений, охрана здоровья работников при выполнении своих должностных обязанностей и обеспечения их безопасности).

3. Стороны коллективного договора, их обязанности

3.1. Сторонами настоящего договора являются:

- работодатель – администрация МБУДО «Октябрьская ДШИ» в лице директора Соломатиной Любви Ивановны.
- трудовой коллектив МБУДО «Октябрьская ДШИ» (далее работники).

3.2. Работодатель в лице директора МБУДО «Октябрьская ДШИ» Соломатиной Л.И. обязуется:

- обеспечивать сохранность имущества школы;
- осуществлять контроль за обеспечением безопасности жизни и здоровья работников;

- осуществлять контроль за выполнением трудовых прав, законных интересов и должностных обязанностей каждого работника;
- осуществлять непосредственное участие в случаях возникновения разногласий по вопросам труда, трудовой дисциплины, охраны труда;
- не принимать локальных актов (приказов, распоряжений), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положения работников по сравнению с условиями, прописанными законодательством о труде и настоящим Коллективным договором;

3.3. Работники обязуются:

- качественно и добросовестно выполнять свои обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда;
- бережно относиться к имуществу школы, в случае поломки, порчи или исчезновения какого-либо имущества незамедлительно сообщать об этом факте администрации МБУДО «Октябрьская ДШИ»;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга. Все педагогические работники обязуются проходить медицинское обследование, так как находятся в непосредственном контакте с детьми. Медицинское обследование необходимо проходить в летнее каникулярное время до 31 августа текущего года. В противном случае данная категория работников не будет допускаться до выполнения своих непосредственных трудовых обязанностей. Стороны настоящего договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение любой из сторон по сравнению с условиями, содержащимися в законодательстве России. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для всех сторон.

4. Основные принципы заключения Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен на основе принципов равенства сторон, законности, полномочности представителей сторон, свободы выбора в обсуждении и принятии решений, составляющих содержание настоящего Коллективного договора, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением и взаимной ответственности сторон.

РАЗДЕЛ II

Глава 2. Трудовой договор. Заключение трудового договора

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работодателем и работниками при поступлении последнего на работу оформляются посредством заключения трудового договора, причем заключаемого как на неопределенный срок действия, а также на выполнение определенной работы (ст. 58, 59 ТК РФ). Трудовой договор – это первичный и главный документ, юридически оформляющий возникшие между работодателем и работником фактические трудовые отношения.

2.2. Трудовой договор, заключаемый с работником для выполнения работы, носящей постоянный характер, является заключенным на неопределенный срок.

2.3. Трудовой договор – двустороннее соглашение, сторонами которого являются работодатель и работник.

2.4. Работодатель обязуется предоставить работникам обусловленную трудовым договором работу, полностью обеспечивать этой работой в течение всего срока действия договора.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия, содержащиеся в индивидуальном трудовом договоре, не должны противоречить нормам, содержащиеся в Конституции РФ, в законодательстве РФ о труде, а также в настоящем Коллективном договоре.

2.6. Гарантии при заключении трудового договора. Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещается законодательством РФ. Причину отказа работодатель должен сообщить в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора по желанию гражданина может быть обжалован в районном (городском) народном суде (ст. 391 ТК РФ).

2.7. При заключении трудового договора работник обязан предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, кроме случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу в качестве совместителя;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

5 • документ воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний

- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку об отсутствии (наличии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. Законодательством РФ запрещается требовать от лица, поступающего на работу, других документов, помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Это важная юридическая гарантия, защищающая трудовые права и свободы граждан.

2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику (подпись работника на экземпляре работодателя, ст. 67 ТК РФ)

2.9. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профкома (ст. 12 Закона о профсоюзах, ст.88 ТК РФ). При сокращении численности штата работников преимущественное право на оставление на работе представляется работникам с более высокой квалификацией.

При равной квалификации предпочтение отдается:

- семейным лицам при наличии двух и более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы в организации;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях.

Глава 3. Изменение и прекращение трудового договора

3.1. Изменение трудового договора

Изменение трудового договора охватывает перевод на другую работу и перемещение, а также существенное изменение условий труда (ст. 72, 721, 722, 74 6 ТК РФ), осуществление которых по инициативе работодателя требуют согласия работника (за исключением перемещения).

3.2. Прекращение трудового договора

3.2.1. Основания прекращения трудового договора:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ) (исключение составляют те случаи, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением организационных условий труда, определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 п. 4 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 77 п. 8 ТК РФ);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3.4. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы. В этот день работнику должна быть выдана с оформленными записями трудовая книжка и произведен расчет.

3.5. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности сохраняется.

РАЗДЕЛ III

Глава 4. Время труда и время отдыха

4.1. Рабочее время трудового коллектива МБУДО «Октябрьская ДШИ» определяется действующим законодательством, а именно: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, которыми признается суббота и воскресенье.

4.2. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием трудового коллектива.

4.3. Для преподавателей и концертмейстеров возможно увеличение количества учебных занятий в день до 10 часов в связи с производственной необходимостью (недостаток учебных кабинетов, нехватка преподавателей и др.)

4.4. В период каникул преподаватели занимаются методической, организационной, хозяйственной работой в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.5. Работодатель в лице директора МБУДО «Октябрьская ДШИ» обязуется содействовать работнику, желающему повысить свою квалификацию. В плановом порядке направляет сотрудников на курсы повышения квалификации или методические конференции в пределах утвержденной сметы и при наличии финансирования.

4.6. Распределение годовой нагрузки преподавателям и концертмейстерам осуществляется администрацией.

4.7. Время отпуска и его продолжительность устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Работодатель обязуется в период с 1 по 15 декабря текущего года составить график отпусков, до 1 мая следующего года довести согласованный график до сведения всех работников, за две недели до начала отпуска

ознакомить под роспись с приказом по предоставлению отпусков каждого работника.

4.8. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам согласно ст. 128 ТК РФ.

4.9. Администрация МБУДО «Октябрьская ДШИ» обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 дня – в связи со смертью близких родственников.

РАЗДЕЛ IV

Глава 5. Оплата труда

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 14 (зарплата) и 29 (аванс). При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: - составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; - размеров и оснований произведенных удержаний; - общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты стимулирующего характера.

5.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней,

неполученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований: - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией; - при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет); - при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом; - при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата).

5.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.10. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

РАЗДЕЛ V

Глава 6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- 6.1.1. обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении;
- 6.1.2. для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, а также оказания первой помощи пострадавшим;
- 6.1.3. обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить их периодическое обучение по охране труда, а так же проверку знаний требований охраны труда в период работы;
- 6.1.4. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 6.1.5. обеспечить условия труда молодежи, в том числе: - по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда;
- 6.1.6. организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда;
- 6.1.9. работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе: -правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; - проходить обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда; - немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; -проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования