

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО «ЦЭВ»
Н.А.Плеханова

«09» января 2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2020 – 2022 г.г.

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр эстетического воспитания»

Принят на собрании трудового коллектива,
протокол № 1 от «27» декабря 2019 г.

1. 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 «Центр эстетического воспитания» г. Великие Луки.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель — Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр эстетического воспитания» г. Великие Луки, в лице директора Плехановой Натальи Анатольевны, именуемый далее «Работодатель»,
- работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные представителем трудового коллектива, в лице зам. директора Трофимовой Валентины Алексеевны, именуемой в дальнейшем «Представитель».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе совместителей), независимо от занимаемой должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свои действия в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Принятие решения о внесении изменений в устав образовательного учреждения в связи с изменением типа учреждения, осуществляется на общем собрании работников.

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.

2. Обязанности сторон

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- учитывать мнение Представителя по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать своевременную выплату заработной платы. Не допускать задержек выплаты заработной платы по причинам, зависящим от Работодателя.

2.2. Представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации повышения профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

2.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

3. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с

действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

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

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, совместительство, совмещения, доплаты соответствие профессиональному стандарту «преподаватель». Подписание Договора возможно после ознакомления с Должностной инструкцией. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения Представителя. Верхний предел нагрузки не ограничивается. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Объем учебной нагрузки преподавателям меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя школы, возможны только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения контингента обучающихся;
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа на срок до одного месяца;
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту работу;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя, согласия работника не требуется.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, количества учащихся и групп, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

3.7. Для установления преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов по классам. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей устанавливается Руководителем с учетом мнения Представителя, который несет

ответственность за ее реальность и выполнение. Работодатель должен ознакомить Работников в письменной форме с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

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

3.8. 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.

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

3.10. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О внесении изменений существующих 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 учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.11. Работодатель обязан и имеет право отстранить от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

3.12. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными актами, действующими в МБУ ДО «ЦЭВ».

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и аттестация работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ЦЭВ.

4.2. Работодатель с учетом мнения Представителя определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ЦЭВ.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом не реже, чем один раз в три года.

4.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы и среднюю заработную плату по основному месту работы, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением «О порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 года № 613н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады и ставки оплаты труда со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять Представителя в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, 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.

5.1.2. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца. В целях трудоустройства высвобождаемых в массовом порядке работников заключить договор с центром занятости населения по вопросам информации о рабочих местах, профориентации работников.

5.1.3. Увольнение по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения Представителя.

5.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.2. Стороны договорились, что:

5.4.1. 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; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. В ЦЭВ установлены следующие режимы работы:

6.1.1. Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для:

- преподавателей и концертмейстеров (согласно индивидуальному расписанию);
- уборщиков служебных помещений;
- гардеробщиков;
- вахтеров

6.1.2. Работа по графику по 12 часов с суммированным учетом рабочего времени в течение года для сторожей.

6.1.3. Для остальных категорий работников установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Рабочее время Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Представителя, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом школы.

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

6.3. Для преподавателей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 18 часов в неделю, для концертмейстеров — не более 24 часов в неделю за ставку заработной платы (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, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Предельная нагрузка для преподавателей не устанавливается (основание — приказ Минобрнауки от 22.12.2014 г. № 1601).

6.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе работающей беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Для руководящих работников: директора, заместителя директора, главного бухгалтера, зав. концертно - выставочным отделом и секретаря руководителя устанавливается ненормированный рабочий день..

6.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания методического совета, родительские собрания, концерты, экзамены, выставки, пленэры и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.8. Выход на работу в выходные и нерабочие праздничные дни запрещен.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.10. Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом ЦЭВ, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочими днями 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 учет рабочего времени в пределах месяца.

6.12. Время начала и окончания работы преподавателей и концертмейстеров устанавливается администрацией ЦЭВ в соответствии с интересами учебно-воспитательного процесса, с нагрузкой преподавателей, количеством учебных помещений и расписанием занятий.

6.13. Перерыв для отдыха и питания преподавателям и концертмейстерам устанавливается по соглашению с администрацией исходя из расписания занятий, но не должен быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.14. Время начала и окончания работы преподавателями и концертмейстерами регистрируется в книге учета рабочего времени. Уроки проводятся по установленному расписанию, заверенному Руководителем. Индивидуальные расписания заверяются заместителем руководителя по учебно-воспитательной работе согласно тарификационной нагрузке. Расписания всех видов занятий вывешиваются на видном месте.

6.15. Графики работы административно-хозяйственного персонала утверждаются Руководителем согласно ТК РФ исходя из 40 часовой рабочей недели. Общее количество отработанных часов не должно превышать утвержденной Правительством РФ годовой нормы часов.

6.16. В течение рабочего дня (смены) работнику административно-хозяйственного персонала предоставляется перерыв для отдыха и питания (не более 2 часов и не менее 30 минут). Продолжительность его и конкретное время указывается в графике работы, утвержденном работодателем с учетом мнения Представителя не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

6.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Представителя не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.19. Работодатель обязуется:

6.19.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ - 6 и 3 дня согласно условиям договора..

6.19.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье — 3 дня;
- для проводов детей в армию — 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) — 3 дня;
- на похороны близких родственников — 5 дней.

6.19.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых ТК РФ и уставом ЦЭВ.

6.20. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе — суббота.

6.21. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

7. Организация оплаты труда

Стороны договорились, что:

7.1. Системы и формы оплаты труда, включая размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаются в Положении об оплате труда работников МБУ ДО ЦЭВ города Великие Луки в соответствии с действующим законодательством.

Системы и формы оплаты труда, доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе и из внебюджетных источников.

7.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим коллективным договором.

7.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, не реже двух раз в месяц — выплата первой половины заработной платы текущего месяца - 25 числа, окончательный расчет за месяц - 10 числа последующего месяца, при условии сроков соблюдения финансирования. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня.

7.4.2. Обеспечивать правильное начисление заработной платы работникам учреждения и своевременную (не позднее дня фактической выдачи заработной платы) выдачу расчетных листов.

7.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения. В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

7.6. По вопросам тарификации и нормирования труда стороны пришли к соглашению о следующем:

7.6.1. При составлении штатных расписаний должности служащих и профессии рабочих именовать в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94), принятым и введенным в действие постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 года № 367 (ред. от 18.07.2007 г.) с 1 октября 2007 года, а также учитывать последующие изменения, внесенные в него в установленном порядке.

7.6.2. Определить, что размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с решением Великолукской городской Думы от 02.07.2015 N 70 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы в муниципальном образовании "Город Великие Луки"».

7.7. Определение группы по оплате труда руководителей производится ежегодно на основании статистических отчетов о работе учреждения.

7.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда в бюджетных учреждениях и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами.

7.9. Изменения размеров заработной платы производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

7.10. Ставки заработной платы преподавателям выплачиваются за установленную норму часов учебной нагрузки согласно Приказа Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075:

- за 18 часов преподавательской работы в неделю преподавателям
- за 24 часа концертмейстерской работы в неделю - концертмейстерам.

7.11. За часы педагогической нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставки в одинарном размере.

При замещении временно отсутствующего преподавателя (по болезни или иным уважительным причинам) его учебную нагрузку замещает преподаватель той же образовательной области. Оплата за замещение производится по должностному окладу замещающего преподавателя.

7.12. Ставки заработной платы преподавателей и концертмейстеров устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом перерывов между уроками.

7.13. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

7.14. За работниками учреждения, направленными на учебу по повышению квалификации, обучающимися в высших и средних специальных учебных заведениях, сохраняется средняя заработная плата на весь период обучения.

7.15. Доплату за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, определяется МБУ ДО «ЦЭВ» самостоятельно в пределах имеющихся средств.

7.16. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполненных работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, устанавливаются директором ЦЭВ по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

7.17. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Положением о премиях, доплатах и надбавках стимулирующего характера ЦЭВ.

7.18. Премии работникам ЦЭВ могут выплачиваться за высокие показатели в работе, в связи с юбилейными датами и профессиональными праздниками при наличии средств на основании Положения о премиях, надбавках и доплатах стимулирующего характера ЦЭВ.

8. Условия и охрана труда

8.1. В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, глава 34 «Требования охраны труда» ст. 212,214,218,219,220,221, Федеральным законом РФ «Об основах охраны труда в РФ» от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ стороны договорились, что Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет школы.

8.1.4. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

8.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

8.1.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должен входить Представитель. Организовать контроль совместно с Представителем за состоянием условий и охраны труда. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.10. Обеспечить бесплатное прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников

8.1.11. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

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

8.2.4. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья.

8.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении его необходимыми средствами индивидуальной защиты до устранения выявленных нарушений.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Работникам учреждения предоставляются гарантии:

- при направлении в служебные командировки (сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой) ст. 167 ТК РФ;

- при выполнении государственных и общественных обязанностей (освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время);

- при совмещении работы с обучением в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ;

- гарантии соблюдения общих требований конфиденциальности при обработке персональных данных работников.

9.2. Работодатель определяет дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, совмещение профессий, по результатам аттестационных комиссий и в других случаях за счет всех источников финансирования в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

9.3. Работодатель организует информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, о льготах, определяемых федеральным законодательством, местными нормативными актами.

9.4. Работодатель обеспечивает направление в территориальные органы Пенсионного фонда РФ по РО сканированных образцов документов застрахованных лиц за 12 месяцев до даты наступления права на пенсию в электронном виде в рамках Системы электронного документооборота Пенсионного фонда РФ по телекоммуникационным каналам связи в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением Пенсионного фонда РФ по РО.

Предоставление в территориальные органы Пенсионного фонда РФ по РО документов на назначение пенсии застрахованным лицам должно осуществляться Работодателем не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на передачу персональных данных.

9.5. Работодатель может оказывать, исходя из финансовых возможностей учреждения, материальную помощь:

- на погребение близких родственников;
- инвалидам и больным работникам в случае длительной болезни;
- в отдельных случаях другим категориям работников;

9.6. По рекомендации Педагогического Совета Работодатель может поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности:

- объявлять благодарности, награждать ценным подарком, денежной премией, Почетной грамотой и т.д.;
- представлять за особые трудовые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ);
- поощрять работников за победу в профессиональных конкурсах, повышении профессионального мастерства.

9.7. Для обеспечения социальной защищенности в дополнение к государственным минимальным гарантиям работникам учреждения предоставляется право:

- на три дня неоплачиваемого отпуска в случае болезни в течение года по личному заявлению, без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания;
- по семейным обстоятельствам до 14 дней в течение года по личному заявлению, при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

10. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в настоящий договор

10.1. Стороны приняли на себя обязательство на период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

10.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

11. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

11.1. Стороны договорились, что Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Контроль соблюдения коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию.

11.3. Работодатель предоставляет Представителю необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития ЦЭВ.

11.4. Представитель включается в состав комиссии ЦЭВ по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию.

Работодатель с учетом мнения Представителя рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности и дежурства (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного 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);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)

11.5. Стороны, подписавшие настоящий коллективный договор:

11.5.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по его выполнению, осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ЦЭВ.

11.5.2. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, вызывающих конфликты, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.5.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.5.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

Принят на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО «Центр эстетического воспитания»
27 декабря 2019 года.

Приложения к коллективному договору:

- Положение об оплате труда работников МБУ ДО «ЦЭВ»
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение о стимулирующих выплатах работникам МБУ ДО «ЦЭВ».