

УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА АДМИНИСТРАЦИИ Г.ВЛАДИМИРА
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств № 7» города Владимира
(МБУДО «ДШИ №7»)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель общего собрания работников

 Т.А.Шашкова

«31» августа 2022г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБУДО «ДШИ №7»

 А.Е.Еремина

«31» августа 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 7» города Владимира

Принят на общем собрании работников
Протокол № 5 от «31» 08 2022г.

Утвержден приказом директора школы
от «31» августа 2022г. № 84

Введен в действие с «01» 09 2022г.

Содержание Коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовые отношения.

Раздел 3. Обеспечение занятости.

Раздел 4. Развитие персонала.

Раздел 5. Режим труда и отдыха.

Раздел 6. Оплата труда, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Раздел 7. Улучшение условий и охраны труда.

Раздел 8. Ответственность за выполнение коллективного договора.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Законами Российской Федерации "О профессиональных Союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Трудовым Кодексом РФ, Уставом учреждения, иными законодательными и нормативными правовыми актами на 2022-2024 годы и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств № 7» города Владимира в лице Директора школы Ереминой Анжелики Евгеньевны, именуемой далее "Работодатель", и работники организации /"работники"/, представленные Общим собранием работников, в лице Председателя общего собрания работников Шашковой Татьяны Александровны.

1.3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия данного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок, но оставляют за собой право организации и проведения акций протеста в защиту интересов работников, учитывая при этом недопустимость срыва учебного процесса и ущерба наносимого этими акциями учащимся.

1.4. При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в порядке преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий, что фиксируется в отдельном соглашении, принятом в порядке, установленном для заключения коллективных договоров.

1.5. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством.

Размер средств, направляемых для удовлетворения претензий работников, определяется работодателем по согласованию с представителем работников, подписавших коллективный договор.

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на работников организации, работодателя, представителей работодателя или отдельных

категорий работников, по поручению которых велись переговоры.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания, независимо от факта уведомительной регистрации.

1.9. Работодатель обязуется размножить и разослать коллективный договор не позднее 2-х недель со дня его подписания по списку, согласованному сторонами.

Раздел 2. Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора (контракта).

Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределённый срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

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

2.2. Заключив трудовой договор, работодатель и работник обязаны выполнять его условия.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и функциональными обязанностями.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника с трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор допускается только с согласия работника.

2.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение законов, других нормативно-трудовых актов РФ, Владимирской области, администрации города Владимира;
- заключение (перезаключение) коллективного договора по требованию профсоюзной организации или иного представительного органа работников;
- здоровые и безопасные условия труда;
- замену, пополнение технического оснащения и оборудования для повышения уровня учебного процесса;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития организации, её финансового положения и другим вопросам;
- предоставление рабочего места для работников, пострадавших на работе или

перенесших тяжелые заболевания (по заключению МСЭ и КЭК) в пределах штатного расписания.

2.4. Работник организации обязуется:

- способствовать выполнению стоящих перед организацией задач;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- содержать помещение и рабочее место в порядке, выполнять правила техники безопасности;
- повышать свой профессиональный уровень;
- своевременно проходить медицинский осмотр.

Раздел 3. Обеспечение занятости.

3.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников.

3.2. В случае проведения реорганизационных процедур работодатель решает вопрос о трудоустройстве работников совместно с общим собранием работников учреждения.

3.3. При кратковременном снижении численности учащихся образовательного учреждения работодатель обеспечивает:

- временную приостановку найма новых работников на вакантные места;
- перевод работников на режим неполного рабочего времени с их согласия;
- сокращение управленческих расходов;
- другие меры, направленные на сохранение рабочих мест.

3.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением штата рассматриваются в соответствии с действующим Уставом организации при участии общего собрания работников с предоставлением обоснования по сокращению.

3.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца предоставить общему собранию работников проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей.

3.6. При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст.179 ТК РФ имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- председатель общего собрания работников.

3.7. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставлять 1 оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

Раздел 4. Развитие персонала.

В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель:

- Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в МБУДО «ДШИ №7» и доводит его до сведения работников.
- Осуществляет должностные перемещения с согласия работника, с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.
- Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.
- Предусматривает при заключении трудового договора (контракта) с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной и деловой квалификации.
- Обеспечивает льготы и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с действующим законодательством РФ.
- Предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы слушателям подготовительных отделений при высших учебных заведениях для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней.

Раздел 5. Режим труда и отдыха.

5.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего распорядка, графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с общим собранием работников с учетом специфики работы.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать для рабочих и служащих 40 часов в неделю, для педагогических работников 36 часов.

5.3. Работодатель вправе по согласованию с общим собранием работников в соответствии с производственной необходимостью уточнять или изменять графики работы по времени и в части продолжительности рабочей смены в соответствии с ТК РФ.

5.4. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.5. Работникам, имеющим детей до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по их личному заявлению и соглашению сторон предоставляется неполная рабочая неделя или неполный рабочий день, а также разрешается работа по сменному графику.

Одному из работающих родителей детей-инвалидов до 18 лет предоставляются 4 оплачиваемых выходных дня в месяц.

5.6. Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

5.7. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется

перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка, которые используются по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

5.8. Работодатель может привлекать отдельных работников, с их согласия, к работе в выходные дни для выполнения неотложных работ, в соответствии с действующим законодательством.

5.9. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.10. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час с соответствующим сокращением нормальной продолжительности рабочего времени.

5.11. Ежегодный минимальный отпуск для всех работающих, независимо от профессии и стажа работы, устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

5.12. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения общего собрания работников.

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

Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается работодателем с учётом мнения общего собрания работников учреждения до ухода работника в отпуск, о чём последний знакомится под роспись.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных статьёй 124 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.13. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида.

5.14. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.

5.15. Ежегодный минимальный и дополнительный отпуск суммируются, и по желанию работника, с согласия руководителя организации, может предоставляться по частям в течение рабочего года. При этом продолжительность одной части не может быть менее 14-ти календарных дней. Каждый педагогический работник через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск.

5.16. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнения родственного долга и по другим уважительным причинам, по соглашению между работником и администрацией,

предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим женщинам для ухода за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалид с детства) в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим ребенка до 14-ти лет;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок по заключению органов здравоохранения.

По соглашению с работодателем указанные отпуска могут быть полностью или частично отработаны.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск с сохранением заработной платы:

- в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65 лет) - 2 дня;
- в связи с бракосочетанием работника - 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 дня;
- в связи с похоронами близкого родственника - 3 дня;
- родителям, в связи с проводами сына в армию - 1 день.

5.17. Неоплачиваемый отпуск работник может брать только по своей инициативе.

5.18. В летний каникулярный период времени, не совпадающий с очередным отпуском, педагогические работники могут привлекаться к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, согласно составленного администрацией графика.

5.19. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

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

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим договором и иными федеральными законами.

5.21. В исключительных случаях Работодатель вправе по своей инициативе временно перевести сотрудников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:

а) в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии;

б) в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.22. Работодатель вправе перевести Работников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления.

Временный перевод Работников школы на дистанционный режим работы оформляется приказом Работодателя.

Приказ о временном переводе сотрудников МБУДО «ДШИ №7» на дистанционную работу должен содержать:

- список работников, которые временно переводятся на дистанционную работу;
- срок перевода;
- режим рабочего времени;
- порядок и способы взаимодействия сотрудника с работодателем, а также порядок отчетности по работе.

5.23. Работникам МБУДО «ДШИ №7» может быть установлен режим дистанционной работы с условием чередования удаленной работы и работы на рабочем месте. График местонахождения работников в период учебного процесса составляет заместитель директора по УВР, утверждает директор школы согласовывает с работниками.

5.24. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с планом работы (расписанием занятий), который Работник получает от непосредственного руководителя. О выполнении плана работы Работник ежедневно направляет отчет непосредственному руководителю до окончания рабочего дня.

Раздел 6. Оплата труда, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

6.1. Оплата труда работников производится согласно Положения об оплате труда педагогических работников, разработанному и утвержденному работодателем по согласованию с общим собранием работников.

6.2. Заработная плата работников состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и зависит от квалификации работника, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается.

6.3. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются

работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников школы

6.4. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

6.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата работы в сверхурочное время вследствие неявки сменяющего работника осуществляется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, при наличии докладной записки работника и объяснительной записки от сменщика в соответствии со ст.152 ТК РФ (оформляется приказом).

6.6. Оплата простоя не по вине работника производится согласно действующему законодательству (2/3 тарифной ставки, оклада), но не ниже МРОТ, установленного Правительством РФ.

6.7. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц – 6 и 21 числа месяца. Если день выдачи зарплаты совпадает с выходными или праздничным днем, то она выплачивается накануне. При отсутствии средств на счету организации, работодатель обязуется в указанные сроки обеспечить выплату заработной платы, изыскав для этого дополнительные средства.

6.8. Работникам, уходящим в отпуск, зарплата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.9. Расчет отпускных производится в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утвержденным Правительством РФ.

6.10. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Раздел 7. Улучшение условий и охраны труда.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

7.1. Своевременно проводить инструктаж, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности работников организации в соответствии с законодательством.

Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж.

7.2. Проводить плановые медицинские осмотры за счет средств работодателя.

На время прохождения работником указанных медицинских осмотров (обследований) за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

7.3. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.4. Осуществлять обязательное медицинское и социальное страхование работников.

7.5. Обеспечить необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда (брошюры, тексты, инструкции).

7.6. Создать в школе на паритетной основе совместную комиссию по охране труда. Организовать за счет средств работодателя обучение уполномоченных лиц и членов совместных комиссий.

7.7. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.).

7.8. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда. Определить перечень рабочих мест для улучшения условий труда. Начать работу по сертификации работ по охране труда.

7.9. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний, а также соглашения по охране труда.

7.10. Выделять в фонд охраны труда средства для выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса РФ).

7.11. В соответствии со ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

Конкретный размер доплат, количество дней дополнительного отпуска устанавливается по соглашению сторон и закрепляется в коллективном договоре.

7.12. Работники обязуются:

соблюдать требования охраны труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

Раздел 8. Ответственность за выполнение коллективного договора.

8.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на собрании работников организации. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

8.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

8.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

8.4. Дополнительные основания прекращения трудового договора с работником. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, трудовой договор с работником (выполняющим дистанционную работу) может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно, работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 Трудового Кодекса Российской Федерации). Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. В случае, если ознакомление работника (выполняющего дистанционную работу) с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.