

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Детская художественная школа искусств города Челябинска имени Н.А. Аристова»
на 2023-2026 годы

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУДО «ДХШИ
г. Челябинска им. Н.А. Аристова»

Е.А. Бетехтина

2023 г.

Принят

а

2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель ТК МАУДО «ДХШИ
г. Челябинска им. Н.А. Аристова»

Ю.В. Малова

« 11 » 04 2023 г.

Содержание

I. Общие положения	3
II. Трудовой договор	4
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников ...	5
IV. Рабочее время и время отдыха	6
V. Оплата и нормирование труда	9
VI. Гарантии при высвобождении работников и содействие их трудоустройству	10
VII. Гарантии и компенсации	10
VIII. Охрана труда и здоровья	11
IX. Гарантии профсоюзной деятельности	12
X. Обязательства профсоюза	13
XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	14

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор¹ заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детская художественная школа искусств города Челябинска имени Н.А. Аристова» (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников Учреждения.

Коллективный договор разрабатывается и заключается, исходя из принципов социального партнёрства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия КД не имеют обратной силы, распространяются на всех работников учреждения и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие (ст. 12, ст.40 ч.4, ст. 43ч.3 ТК РФ).

Принципы социального партнёрства, являющиеся обязательными для сторон (ст.24 ТК РФ):

- равноправие сторон, уважение и учёт их интересов;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение норм действующего законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора и обсуждения условий коллективного договора;
- добровольность принятых сторонами обязательств;
- реальность принятых обязательств;
- обязательность выполнения КД;
- контроль и ответственность за выполнение КД; а также (по условиям КД):
- приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;
- обеспечение занятости и социальной защиты работников.

Цель КД:

- соблюдение социальных и трудовых гарантий Работников;
- повышение их жизненного уровня;
- обеспечение стабильности и эффективности работы образовательного учреждения;
- разграничение прав и обязанностей сторон.

Настоящий коллективный договор признает исключительное право руководства учреждения на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель МАУДО «ДХШИ г. Челябинска им. Н.А. Аристова» в лице его представителя – директора Бетехтиной Елены Александровны;
- работники Учреждения, именуемые далее «Работники», трудовой коллектив МАУДО «ДХШИ г. Челябинска им. Н.А. Аристова»², в лице их представителя – Маловой Юлии Васильевны (далее представитель ТК)³, действующей на основании ст. 31 ТК РФ.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза (при наличии профсоюзной организации), имеют право уполномочить его представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29,30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.7. Представитель ТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения названия учреждения, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

¹ Далее КД

² Далее ТК

³ Далее ПТК

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

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Содержание коллективного договора, как и его изменения доводятся до сведения работников до его обсуждения и принятия на общем собрании трудового коллектива. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания Коллективного договора сторонами (ст.43 ТК РФ).

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через собрание ТК:

— учет мнения (по согласованию) собрания ТК;
— консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя трудового коллектива:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Соглашение по охране труда;
- 3) Положение о комиссии по трудовым спорам;
- 4) Положение об оплате труда учреждения, другие локальные акты;

— 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, внесение предложения по ее совершенствованию;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения;

— другие формы.

II. Трудовой договор (эффективный контракт)

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в двух идентичных экземплярах по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором.

2.2 Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой (эффективный контракт) договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.59 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте), заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются условия трудового договора (эффективного контракта), предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и др.

2.6. Объем педагогической нагрузки педагогическим работникам учреждения устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхнего предела учебной нагрузки (педагогической нагрузки) не установлено (Приказ Министерства образования и науки от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»). Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре (эффективном контракте) и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Объем педагогической работы педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки преподавателям в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) или приказе руководителя учреждения, возможны только:

— по взаимному согласию сторон;

— по инициативе работодателя в случаях: восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска; изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графиком, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп (в указанных случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется).

2.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ (ст. 72.2 ТК РФ). Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.11. Помимо заключения трудового договора (эффективного контракта) по основной работе может быть также заключён второй трудовой договор (эффективный контракт) о работе по совместительству, выполняемой по месту основной работы и в других учреждениях. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4-х часов в рабочий день и 16 часов в неделю (ст. 284 ТК РФ). Особенности работы по совместительству для педагогических работников определяются в порядке, установленном Правительством РФ.

Трудовой договор (эффективный контракт) с работником-совместителем может быть прекращён в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения собрания Трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

— организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-174 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-174 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения и по направлению работодателя) соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему КД), принятыми собранием работников по представлению работодателя (администрации), которые включаются в качестве приложения к коллективному договору.

4.2. С учётом специфики работы учреждения устанавливается:

- а) шестидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (с 8.00 часов и в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей);
- б) пятидневная рабочая неделя (заместитель директора по АХР, заместитель директора по общим вопросам, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, экономист, методист, заведующий библиотекой) продолжительностью не более 40 часов в неделю (с 08.30 до 17.30, обеденный перерыв с 12.00 до 13.00).

Для заместителей директора по учебно-методической работе и учебно-воспитательной работе устанавливается шестидневная рабочая неделя продолжительностью не более 40 часов в неделю в соответствии с трудовым договором и графиком работы, ежегодно утверждаемым директором МАУДО «ДХШИ» г. Челябинска.

4.3. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с ПТК в случаях, предусмотренных законодательством.

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом:

- привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия и письменного распоряжения работодателя (ст. 113 ТК РФ);
- работа в выходной день по желанию работника может компенсироваться другим днём отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.5. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с документальным оформлением письменного согласия работника и мотивированного учёта мнения ПТК учреждения (ст. 99 ТК РФ).

4.6. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

К работе в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускаются с письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и ст. 259 ТК РФ:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;

— работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

Эти же гарантии распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст.264 ТК РФ).

4.7. Работа на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) или на дому устанавливается:

— женщине или лицу, осуществляющему уход за ребёнком (отцу, бабушке, деду, другим родственникам или опекуну (ст.256 ТК РФ).

4.8. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе:

— беременной женщины;

— одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребёнка до 14 лет; ребёнка-инвалида до 18 лет;

— лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени;

— работнику по соглашению с работодателем.

4.9. Перерывы в работе женщине, имеющей детей до полутора лет, используемые для кормления ребенка (детей), включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (Конвенция МОТ № 103 «Об охране материнства» от 7 сентября 1955 года ст. 5 п.п. 1,2, ст. 258 ТК РФ).

4.10. Дополнительные выходные дни устанавливаются одному из родителей (опекуну, попечителю), а также лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до 18 лет - 4 оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

4.11. В МАУДО «ДХШИ г. Челябинска им. Н.А. Аристова» всем категориям работников предоставляются:

4.11.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для преподавателей, и не менее 28 календарных дней для остальных работников с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, включается:

— время фактической работы;

— время ежегодного отпуска;

— время, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;

— время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

— другие периоды времени, предусмотренные КД, трудовым договором или локальным нормативным актом учреждения (ст. 121 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска (ст.124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Работники, уволенные по инициативе Работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (Конвенция МОТ №52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» от 22 сентября 1939 года, гл.6, ст.127 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.11.2. длительный отпуск педагогическим работникам образовательных учреждений (не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения (Закон РФ «Об образовании в РФ» №273-ФЗ ст. 47. п 5 .под. 4) с сохранением права досрочного выхода на работу (по коллективному договору).

4.11.3. оплачиваемый отпуск женщинам по беременности и родам по заявлению в соответствии с медицинским заключением, продолжительностью 70 (в случае осложнённых родов - 86, при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст.255 ТК РФ). В случае болезни, причиной которой по медицинскому освидетельствованию являются роды, женщина имеет право на продление её послеродового отпуска (Конвенция МОТ № 103 от 7 сентября 1955 г. «Об охране материнства» ст. 3)

При нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, приказ о её увольнении отданный работодателем во время её отсутствия, или если срок исполнения этого приказа совпадает с её отсутствием, является незаконным (Конвенция МОТ № 103 от 7 сентября 1955 г. «Об охране материнства» ст. 6).

4.11.4. оплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком:

- женщине (до достижения возраста ребёнка трёх лет);
- отцу ребёнка, бабушке, деду, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребёнком.

На период отпуска по уходу за ребёнком, за работником сохраняется место работы (должность):

- ст.256 ТК РФ;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.11.5. дополнительные оплачиваемые (при наличии финансов) отпуска сверх ежегодного отпуска:

- при праздновании свадьбы детей – 3 календарных дня;
- серебряной, золотой свадьбы – 2 календарных дня;
- в первый день занятий в школе матерям, отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам (попечителям), имеющим детей до 12-летнего возраста – 1 календарный день;
- на выпускной вечер – 1 календарный день;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжёлого заболевания близкого родственника (родителей, жён, мужей, детей, опекунов, усыновителей и попечителей) – 2 календарных дня;
- рождение ребёнка - до 5 календарных дней;
- бракосочетание работника - до 5 календарных дней;
- похороны близких родственников - до 5 календарных дней (в особых случаях - до 7 календарных дней);
- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

4.11.6 В других случаях, предусмотренных КД (предоставляются без сохранения заработной платы):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери - ежегодные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней, используемые полностью либо по частям (ст.263 ТК РФ);
- 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;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для ликвидации аварии в доме - до 2 календарных дней;
- юбилея, если он приходится на рабочий день (с 50 лет: 50, 55, 60, 65, 70 лет - женщинам и 50, 60, 65, 70 лет - мужчинам) - 1 день (ст. 116 ТК РФ);

4.11.7 дополнительные оплачиваемые отпуска за счет и в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности, сверх ежегодного отпуска:

- работникам учебной библиотеки - 10 календарных дней в каникулярное время с сохранением заработной платы, выплату пособия на оздоровление 1 раз в год в размере должностного оклада (Закон

«О библиотечном деле» Челябинской области от 30.11.2004 № 4-ЗО, исправлен 29 августа 2013 года 34-ЗО);

— отпуск по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения в обязательном порядке;

— работникам, занятым на работе с ПЭВМ более 50% рабочего времени - 7 календарных дней с сохранением заработной платы (в соответствии со ст.5 ТК РФ, ст.116 ТК РФ);

— за работу без больничных листов в течение года – до 3 календарных дней;

— для административно-управленческого и вспомогательного персонала (штатные сотрудники) при условии выработки стажа в данном учреждении:

- до 5 лет – 1 календарный день;
- от 5 до 10 лет – 2 календарных дня;
- от 10 до 15 лет – 3 календарных дня;
- от 15 и выше – 4 календарных дня;

Педагогическим работникам за стаж работы в отрасли ежемесячно выплачивается выплата стимулирующего характера (% от оклада) на основании Положения об оплате труда работников МАУДО «ДХШИ г. Челябинска им. Н.А. Аристова» (приложение № 3 к КД).

V. Оплата и нормирование труда

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников МАУДО «ДХШИ г. Челябинска им. Н.А. Аристова» (Приложение № 2 к настоящему договору), а также локальными нормативными актами Учреждения.

5.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в сроки: 5 и 20 числа каждого месяца, путем перечисления денежных средств на счет в банке на условиях, определенных договором банковского счета. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. Работникам выплачиваются доплаты и надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению об оплате труда работников ДХШИ.

5.5. Изменение должностных окладов педагогических работников производится:

- при увеличении стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оклада;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы более высокого оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, при окончании действия квалификационной категории.

5.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.7. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации), предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

5.8. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но не выше 35% часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

5.9. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику ежемесячного расчетного листка с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.10. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

5.11. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается в соответствии со ст. 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

5.12. Сотрудникам, направляемым в служебные командировки на территории Российской Федерации, установлен размер суточных в сумме 500 рублей за сутки.

VI. Гарантии при высвобождении работников и содействие их трудоустройству

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять представителя трудового коллектива (или профсоюза при наличии) в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение и службу занятости, не позднее чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

6.4. Стороны договорились, что:

6.4.1. 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.

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

6.4.3. 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 из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст.165 ТК РФ).

7.2. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

7.3. Обеспечение права на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

7.4. Работодатель гарантирует своевременное и полное перечисление страховых взносов во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.5. Стороны договорились, что работодатель:

7.5.1. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания.

7.5.2. Предоставляет время для регулярного профилактического осмотра и диспансеризацию.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

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

8.1.3. 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.

8.1.4. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда.

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

8.1.6. Обеспечить на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативно-правовых актов.

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 с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива (профсоюза при наличии) (ст. 212 ТК РФ).

8.1.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель трудового коллектива.

8.1.11. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда; выполнением соглашения по охране труда.

8.1.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.1.13. Обеспечить средствами индивидуальной защиты (специальной одеждой) работников, согласно типовым межотраслевым нормам.

8.1.14. Проводить аттестацию рабочих мест 1 раз в пять лет с доведением результатов до работников учреждения.

8.1.15. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

8.1.16. Обеспечивать режим труда и отдыха работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

8.1.17. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях.

8.1.18. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 г. № 290н приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

8.1.19. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.20. Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим

первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.1.21. По заявлению беременной женщины, не привлекать ее к выполнению работ с использованием видео дисплейных терминалов и персональных компьютеров со времени установления беременности и в период кормления грудью.

8.1.22. Осуществить финансирование обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.23. Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДА.

8.1.24. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим как на территории работодателя, так и за ее пределами при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, а так же во время следования к месту работы или с работы на транспорте.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются Трудовым кодексом РФ (ст.184 ТК РФ).

8.1.25. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать администрацию Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

8.1.26. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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 в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ также производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюза.

9.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзу возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов,

конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, 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 не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление 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);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 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) и другие вопросы.

Х. Обязательства профсоюза

10. Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. 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).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Осуществлять культурно-массовую работу на предприятии.

10.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях организации похорон

близких членов семьи, ликвидации последствий стихийных бедствий: ураганов, пожаров, наводнений.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление экономики Администрации города Челябинска.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников два раза в год.

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

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания в Управлении экономики Администрации города Челябинска.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда
3. Соглашение по охране труда