

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного учреждения дополнительного образования
Детская школа искусств ЗАТО Солнечный

(полное наименование образовательной организации в соответствии с её Уставом)

на 2024- 2027 годы

Принят на общем собрании работников МКУ ДО ДШИ ЗАТО Солнечный
Протокол от 25.10.2024 №8

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель
Трудового коллектива

МКУ ДО ДШИ
ЗАТО Солнечный :

Т.И. Пиличева Пиличева Т.И.

«25» октября 2024

«УТВЕРЖДАЮ»

от работодателя:
директор МКУ ДО ДШИ
ЗАТО Солнечный

М.В. Страхова Страхова М.В.



«15» октября 2024

Зарегистрирован в Главном управлении по труду
и занятости населения Тверской области
Дата регистрации: 12.11.2024 № 426

ЗАТО СОЛНЕЧНЫЙ
2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Муниципальным казенным учреждением дополнительного образования Детская школа искусств ЗАТО Солнечный (далее - МКУ ДО ДШИ ЗАТО Солнечный, Учреждение) и работниками МКУ ДО ДШИ ЗАТО Солнечный

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- от имени работодателя – директор МКУ ДО ДШИ ЗАТО Солнечный Страхова Мария Владимировна, действующая на основании Устава Учреждения и трудового законодательства РФ;

- от имени работников – представитель трудового коллектива МКУ ДО ДШИ ЗАТО Солнечный – Пиличева Татьяна Ивановна;

1.3. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, а также связанные с ними экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками учреждения на основе принципов социального партнерства, сотрудничества, разграничения прав и обязанностей сторон, определяющим условия оплаты труда, трудовые и социальные гарантии и льготы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании», «О культуре», «О занятости населения в Российской Федерации», «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации» и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации учреждения;

- усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;

- создания условий, способствующих повышению безопасности труда;

- обеспечения роста уровня мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот, а также обеспечения роста благосостояния и уровня социальной защиты работников;

- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.6. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.7. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон соглашения.

1.8. Настоящий договор заключен на основе выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, а также реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.9. Данный Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет. Стороны вправе продлить срок действия настоящего Договора на срок не более трех лет.

1.10. При изменении законодательства Российской Федерации, улучшающего права работников учреждения по сравнению с условиями, определенными настоящим Договором применяются нормы законодательства Российской Федерации. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Договора, улучшающие социально-экономическое положение работников учреждения, применяются с момента вступления их в силу.

1.11. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с работниками учреждения могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.12. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.13. Ни один из представителей сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.14. В течение срока действия Договора по взаимному согласию представителей сторон в его содержание могут быть внесены изменения в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса РФ.

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

1.16. При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны, подписавшие Договор, несут ответственность за выполнение взаимных обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Стороны Договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Договора, о принимаемых

решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам, стоящим перед Учреждением.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные правовые акты, условия Коллективного договора;

2.3.2. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.3.3. Рассматривать представления представителей от работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, в том числе Коллективного договора, принимать меры по их устранению.

2.4. Работодатель рассматривает ходатайства о представлении работников учреждения в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, Почетными званиями и наградами Российской Федерации.

2.5. Представитель трудового коллектива Учреждения обязуется:

2.5.1. Содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в учреждении, стабилизации и повышению эффективности работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины.

2.5.2. Не вмешиваться в оперативную и производственную деятельность учреждения по выполнению возложенных на них задач и обязанностей, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников и не противоречит действующему законодательству, положениям Договора.

2.5.4. Осуществлять контроль в рамках своих полномочий соблюдения должностными лицами учреждения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Принимать меры по устранению выявленных недостатков.

2.6. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются в 15-дневной срок.

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения работников учреждения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Договором и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. При поступлении на работу Работник должен быть ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, с

требованиями охраны труда и иными локальными нормативными актами в сфере трудового законодательства.

3.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст.58 ТК РФ).

Порядок и условия заключения срочного трудового договора осуществляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки.

3.5. Изменение условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда: изменение числа учебных групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определённой специальности, квалификации или должности.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (ст. 74 ТК РФ).

3.6. Учебная нагрузка преподавателям МКУ ДО ДШИ ЗАТО Солнечный, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

3.7. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

3.8. При заключении трудового договора работнику может быть установлен испытательный срок в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

3.9. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, руководителей структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.10. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.11. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.12. При изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также при введении, замене и пересмотре норм труда Работодатель руководствуется статьями 72, 74 и 162 ТК РФ. При этом обязательным является экономическое обоснование предлагаемых изменений норм и условий труда.

О предстоящих изменениях работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца вперед.

3.13. Данный Договор, а также, заключаемые в учреждении трудовые договоры, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных законодательством.

3.14. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) согласно ст. 60.1 Трудового кодекса РФ.

3.15. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Общие основания прекращения трудового договора указаны в ст. 77 ТК РФ.

3.16. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (ст. 84.1 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Трудовой распорядок в МКУ ДО ДШИ ЗАТО Солнечный определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников МКУ ДО ДШИ ЗАТО Солнечный 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.

4.4. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю Учреждения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

4.6. Для отдельных категорий работников, в соответствии со статьями 92-94 ТК РФ и иными федеральными законами в сфере трудового законодательства, а также настоящим коллективным договором, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (с учетом специфики):

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю;

По соглашению сторон работнику может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

4.7. Работодатель обязан установить неполный рабочий день (неполную рабочую неделю) по письменной просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

4.8. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

4.9. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, а в других случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.10. Для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня (статья 119 Трудового кодекса РФ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем должен быть установлен в правилах внутреннего трудового распорядка.

4.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.12. Выходными днями у работников при пятидневной рабочей неделе устанавливаются суббота и воскресенье.

4.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени согласно условиям трудового договора.

4.15. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни Работников допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.16. Нерабочие праздничные дни установлены ст. 112 Трудового кодекса РФ. При совпадении выходного и праздничного нерабочих дней, выходной переносится на следующий после праздничного дня день.

4.17. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- работникам, являющимся родителем (опекуном), для ухода за детьми-инвалидами, по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть

использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ);

- работникам, являющимся донорами, в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра. В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ);

4.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям и концертмейстерам Учреждения предоставляется в количестве 56 календарных дней.

Иным работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

4.19. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней. Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками (Федеральный Закон от 24 ноября 1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.20. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.21. Отпуск работникам из числа преподавательского состава, как правило, предоставляется в летний период, за исключением случаев получения санаторной путевки и (или) проведения в летний период работы, связанной с учебным процессом.

4.22. Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

4.23. Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску, или по заявлению работника отпуск предоставляется по частям, при этом продолжительность одной части не может быть менее 14 календарных дней (статья 125 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.24. График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Работники знакомятся с графиком

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

4.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях, предусмотренных ст.124 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.26. Во всех случаях перенос отпуска работника оформляется приказом директора.

4.27. В соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

4.28. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам, по письменному заявлению Работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работодателем и Работником. В случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, иными федеральными законами, Работодатель обязан предоставить на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы на установленное количество календарных дней.

4.29. Стороны пришли к соглашению, что работодатель обязан на основании письменного заявления работника также предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника (детей работника) – до 7 календарных дней;

- при рождении ребенка в семье – до 7 календарных дней;

- для участия в похоронах близких – до 5 календарных дней.

4.30. Работникам, имеющим двух (или более детей) в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);

4.31. Отпуск без сохранения заработной платы более 14 календарных дней в текущем году не включается в трудовой стаж, дающий право на очередной отпуск.

4.32. Отпуск продлевается на количество дней временной нетрудоспособности работника, если она получена во время ежегодного отпуска или переносится на другой срок, с учетом пожеланий работника, определяемый работодателем.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. На основании статьи 144 Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами ЗАТО Солнечный.

Работодатель принимает необходимые меры по созданию условий труда и формированию фонда оплаты труда работников.

5.2. Оплата труда Работникам учреждения производится Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,

5.3. В области оплаты труда стороны договорились:

5.3.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст.131 ТК РФ).

5.3.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- за первую половину месяца 20-го числа (включительно) отработанного месяца;

- за вторую половину месяца 05-го числа (включительно) месяца следующего за отработанным (ст.136 ТК РФ).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3.3. Заработная плата перечисляется безналичным расчетом в установленные сроки на лицевой счет Работника, открытый в банке.

5.3.4. При выплате заработной платы Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ) в соответствии с расчетным листком.

5.3.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.3.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст.135 ТК РФ).

5.5. Заработная плата работников включает в себя:

- оклад (должностной оклад) у работников, которым включая педагогических работников, в качестве нормы труда установлена продолжительность рабочей недели;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются соответствующим работникам с применением повышающих коэффициентов за:

- специфику учреждения (структурного подразделения учреждения);
- наличие квалификационной категории;
- наличие ученой степени, почетного звания.

5.6. Оплата труда Работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного оклада по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, Договором, соглашениями, повышений, компенсационных выплат, надбавок и доплат за условия и режим труда.

5.7. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства на выплату премий, установление доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников МКУ ДО Детская школа искусств ЗАТО Солнечный.

Размер выплат премий, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера определяется в пределах выделенных бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на текущий год.

5.8. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда и по соглашению сторон трудового договора с учетом объема дополнительной работы.

5.9. Размеры и порядок выплаты стимулирующего и компенсационного характера Работникам определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников МКУ ДО ДШИ ЗАТО Солнечный.

Выплатами стимулирующего характера являются:

- премиальные выплаты по итогам работы (выплачиваются при условии достижения работником показателей эффективности и качества работы, предусмотренных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по решению комиссии по распределению фонда (принцип прозрачности).

5.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законодательством (ст.133 ТК РФ).

5.11. Установление и пересмотр норм трудовых затрат производится на основе технико-экономических обоснований. Изменение условий оплаты труда производится с обязательным согласованием с первичной профсоюзной организацией и извещением работников, которых касаются изменения, в соответствии с требованиями трудового законодательства (ст. 74, 60.2 ТК РФ).

5.12. Фонд оплаты труда работников используется только по целевому назначению, не допускается отвлечение средств указанного фонда на другие цели. Работодатель несет в соответствии с законодательством персональную ответственность за целевое использование бюджетных средств, выделенных на оплату труда, соблюдение сроков и полноту расчетов по заработной плате с работниками организации.

5.13. Оплата простоев работников производится в порядке и размерах, предусмотренных ст. 157 ТК РФ.

5.14. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 60.2, 151 ТК РФ).

Конкретный размер доплаты устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда и по соглашению Сторон трудового договора.

5.15. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

5.16. Работникам, привлеченным к работе в выходные и праздничные дни, оплата производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.17. Работникам, постоянно не проживающим на территории ЗАТО Солнечный, осуществляется компенсация оплаты за проезд на водном транспорте согласно предоставленным билетам.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА.

6.1. Работодатель информирует Работников МКУ ДО ДШИ ЗАТО Солнечный не менее чем за два месяца о намерениях реорганизации с обоснованием о необходимости проведения этих мер и изменения в связи с этим численности работающих.

6.2. Работодатель в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществляет мероприятия по обеспечению занятости работников: высвобождаемым работникам предоставляют гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

6.3. Помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие категории работников:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- одинокие родители (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные), воспитывающие ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида – не достигшего 18-летнего возраста);

- беременные женщины; женщины, имеющие ребенка, достигшего 3-летнего возраста; одинокие матери, воспитывающие ребенка, не достигшего 14-летнего возраста.

6.4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.4.1. Работодатель способствует профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию других категорий работников.

6.4.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

6.5. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года;

- осуществлять финансирование данных мероприятий за счет средств фонда оплаты труда и внебюджетных средств;

- в случае направления Работника на повышение квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы; если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд

к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и 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 образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-174 ТК РФ;

6.6. Работодатель имеет право проводить аттестацию работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.7. Аттестация проводится один раз в пять лет. Присвоенная квалификационная категории действительна на всей территории Российской Федерации.

7. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

7.1. Представители сторон рассматривают охрану труда и здоровья работников МКУ ДО ДШИ ЗАТО Солнечный в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества, а мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективного договора.

7.2. Работодатель разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда, сохранению здоровья работников, по снижению заболеваемости и травматизма.

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

- обеспечить проведение инструктажей работников по безопасности труда, производственной санитарии;
- противопожарной безопасности;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- рассматривать в установленном Правительством РФ порядке несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания;
- своевременно обеспечивать выдачу за счет собственных средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одежды и других средств индивидуальной защиты;
- принимать неотложные меры по устранению нарушения санитарных норм освещения рабочих мест и температурного режима в помещениях;
- осуществить меры по устранению загрязнения воздушной среды на рабочих местах, и приведению условий труда в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил;

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры Работников.

7.4. Работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

Не допускается приемка в эксплуатацию вновь строящихся и реконструируемых производственных объектов без проведения предварительной экспертизы проектов на соблюдение условий и охраны труда.

7.5. Работник обязан извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении кризиса острого профессионального заболевания.

7.6. Работники обязаны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры в соответствии с действующим законодательством (ст. 213 ТК РФ).

7.7. В случае отказа работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

7.8. Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, не выполняющие обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором, или препятствующие деятельности органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

7.9. Работодатель обеспечивает:

- разработку необходимой нормативно-технической документации, проведение организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и других необходимых мероприятий по предотвращению или снижению воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды на работников;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- условия для выполнения работниками требований, норм и правил по безопасной эксплуатации производственных зданий, сооружений и оборудования;
- проведение (раз в 5 лет) специальной оценки рабочих мест условий труда (с измерением параметров опасных и вредных производственных факторов, с оценкой травмоопасности производственного оборудования, обеспеченности средствами индивидуальной защиты и т.д.) и разработкой мер по приведению их в соответствие с требованиями санитарных норм и правил техники безопасности;
- сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работы вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по их вине;

- рассмотрение и принятие мер по предложениям первичной профсоюзной организации, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

7.10. Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с законодательством, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.11. Работодатель обеспечивает в установленном законом порядке обучение:

- уполномоченных по охране труда, членов комиссий по охране труда с получением удостоверения соответствующего образца;
- по пожарной безопасности;
- по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех работников учреждения.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает постоянный контроль предоставления в полном объеме льгот и компенсаций работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, в порядке и размерах, определяемых законодательством Российской Федерации.

8.1.2. Обеспечивает своевременное перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного социального страхования.

8.1.3. Руководствуясь Федеральным законом от 01 апреля 1996 года №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», Работодатель ведет персонифицированный учет и осуществляют контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах.

8.1.4. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем либо иным повреждением здоровья, связанный с исполнением им должностных обязанностей.

8.1.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК).

8.1.6. Создает для работников-инвалидов безопасные условия труда.

8.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- освободить беременных женщин от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей до трех лет (только с их письменного согласия).

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый договор, не изменят или не дополнят настоящий Коллективный договор.

9.2. Контроль над ходом выполнения настоящего Договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.3. Все изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, обсуждаются на общем собрании работников, оформляются в виде приложения к Договору.

9.4. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам.

9.5. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Договором, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.6. При обнаружении нарушений Договора немедленно принимать меры к их устранению, а к ответственным исполнителям применять меры административного или общественного воздействия в соответствии с законодательством РФ.

9.7. Данный договор после обсуждения и утверждения сторонами и принятом на общем собрании должен быть доведен до сведения всех работников под роспись в течение трех дней со дня утверждения и зарегистрирован.

9.8. Стороны Договора обязуются вступить в переговоры о заключении Договора на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего Договора.

9.9. В период действия Договора представители сторон вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Эти дополнения и изменения являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников.

9.10. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового Договора за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора.