


Директор МОУДО «РДШИ»


И.Б.Иванова
« » _____ 2018г.



Председатель общего собрания
трудоого коллектива
МОУДО «РДШИ»


О.Н.Мартынова
« » _____ 2018г.

Коллективный договор
МОУДО «РДШИ»
на 2018 – 2021 год



Зарегистрировано:

Администрация муниципального
образования «Усть-Илимский район»
« » _____ 2018г. № _____

г. Усть-Илимск, 2018

I Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудоые отношения в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Районная детская школа искусств» (далее – образовательная организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

2. Настоящий Договор разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) и распространяется на всех работников образовательной организации.
3. Сторонами настоящего Договора являются работодатель в лице директора образовательной организации и работники образовательной организации в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председатель общего собрания трудового коллектива.
4. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, повышения квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.
5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников образовательной организации.
6. Работники имеют право уполномочить председателя общего собрания трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
8. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
9. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
10. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.
11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.
12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) общего собрания трудового коллектива:
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение о материальной помощи работников;
 - Положение об установлении системы оплаты труда работников.
13. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

II Трудовой договор

14. Работодатель соблюдает предусмотренный ТК РФ порядок приема (ст.68 ТК РФ) и увольнения (ст.77 ТК РФ) работников.
15. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Договором.
16. Трудовой договор с работником заключается согласно ст.58 ТК РФ. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
17. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
18. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

19. Изменения условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).
20. О предстоящих изменениях существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).
21. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее договора, и с учетом положений Договора.
22. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
23. Изменение существенных условий трудового договора с педагогическими работниками по инициативе работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работы работником без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).
24. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора с педагогическими работниками допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (изменение числа групп или количества обучающихся и др.).
25. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

26. Оплата труда работников образовательной организации производится в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников образовательной организации, принятого по согласованию с общим собранием трудового коллектива.
27. Месячная заработная плата работника образовательной организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, который устанавливается федеральным законодательством в соответствии со статьей 133 ТК РФ, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
28. Заработная плата работников образовательной организации состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Средства, направляемые на стимулирование фонда оплаты труда, не могут быть менее 25% основного фонда оплаты труда. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование.
29. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц в соответствии со статьей 136 ТК РФ в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.
30. Работодатель производит выплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска в соответствии с ч.9 ст.136 ТК РФ.
31. Работодатель производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.
32. Расчет среднего заработка при нахождении работника в командировке, отпускные, компенсации за неиспользованный отпуск, выходного пособия, производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.
33. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).
34. Работодатель обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику, выплатить денежную компенсацию.

35. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
36. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.
37. Работодатель, допустивший задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

IV Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

38. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) общего собрания трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

39. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников;

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

40. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

41. 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 ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, оплата за повышение квалификации (переподготовки) по договору предоставления услуг) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

42. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательной организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

43. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до двух лет по заявлению при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, а также беременным женщинам.

V Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

44. Рассматривать все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, с участием общего собрания трудового коллектива (ст.82 ТК РФ).

45. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией образовательной организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения общего собрания трудового коллектива (ст.82 ТК РФ).

46. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов.

47. Стороны договорились, что:

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:

- семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающих детей до 16 лет;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- родителям, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

48. Высвобождаемым работникам предоставляются 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.

49. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

VI Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

50. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными работодателем по согласованию с общим собранием трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается согласно ст.92 ТК РФ.

52. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

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

53. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется согласно Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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» и составляет:

- 18 часов в неделю за ставку заработной платы для преподавателей;
- 24 часа в неделю за ставку заработной платы для концертмейстеров.

54. Объем учебной нагрузки работников ежегодно устанавливается работодателем по согласованию с учетом рекомендаций руководителей методических объединений до начала учебного года (работодатель доводит до сведения педагогических работников планируемую нагрузку на следующий учебный год, до ухода их в очередной отпуск не позднее, чем за две недели). Неполная учебная нагрузка устанавливается только с согласия работника.

55. Установленный работнику на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, а также сокращения количества групп и обучающихся.
56. Для работников устанавливается шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье.
57. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
58. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
59. Продолжительность рабочего дня в предпраздничные дни уменьшается на 1 (один) час.
60. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
61. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
62. Работники образовательной организации имеют право заключать 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). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству устанавливается в соответствии со ст. 282 ТК РФ и постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
63. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).
64. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
65. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска:
Педагогическим работникам образовательной организации, в том числе директору и заместителям директора по учебной и воспитательной работе – 56 календарных дней, остальным работникам образовательной организации – 28 календарных дней. Лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.
66. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
67. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).
68. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:
– временной нетрудоспособности работника;
– исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
– в других случаях, предусмотренных ТК РФ.
69. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления работника в порядке, установленном ст. 128 ТК РФ.
70. Время перерывов для отдыха и питания, графики сменности, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в течение перерывов между занятиями (переменами). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

VII Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

72. Своевременно и в полном объеме отчислять страховые взносы на государственное социальное страхование и обязательное медицинское страхование работников.

73. Обеспечивать прохождение медицинских осмотров, прививок в соответствии с законодательством РФ за счет средств работодателя.

74. В соответствии с действующим законодательством проводить обучение и проверку знаний работников по охране труда и экологической безопасности.

75. Не применять необоснованных действий к работникам, отказывающимся от выполнения работ в условиях опасных для их жизни и здоровья.

76. Обеспечивать возмещение ущерба, причиненного работникам трудовым увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

77. Проводить в образовательной организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в установленном порядке и в установленные сроки.

78. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

79. Постоянно осуществлять эффективные меры по созданию нормальных санитарно-гигиенических условий работы, предотвращению профессиональных заболеваний:

– проводить необходимый ремонт и реконструкцию помещений в соответствии с нормами охраны труда и здоровья людей, техники безопасности;

– обеспечивать в них нормальный световой, температурный и воздушный режим;

– регулярно производить замеры сопротивления, заземления, изоляции проводов;

– обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты; моющих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей; ремонт, стирку, сушку специальной одежды (Приложение № 3);

– обеспечивать работников первичными средствами пожаротушения.

80. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами, работниками требований правил и норм охраны труда, технологической дисциплины.

VIII Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

81. Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 325 ТК РФ, Решением Думы муниципального образования «Усть-Илимский район» от 22.09.2011 № 11/1, Решением Думы муниципального образования «Усть-Илимский район» от 28.06.2018 № 31/2 (оплачиваемый проезд один раз в два года за счёт средств работодателя в период отпуска к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограмм).

82. Содействует в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста места в дошкольных учреждениях.

83. Организует в образовательной организации место для приема пищи.

84. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

85. Оказывает из внебюджетных источников материальную помощь работникам образовательной организации по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров (Приложение № 4).

IX Разрешение трудовых споров

86. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора разрешаются в соответствии со ст. 383 «О порядке рассмотрения трудовых споров» ТК РФ.

87. Стороны договорились, что коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнение Договора по вопросам социально-трудовых отношений в образовательной организации.

88. При условии выполнения обязательств Договора в течение срока его действия, работники и совет трудового коллектива обязуются не организовывать и не поддерживать различных акций протеста, в том числе забастовок.

89. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путём принятия компромиссного решения.

X Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

90. Договор вступает в силу с «12» октября 2018г. по «11» октября 2021г. Настоящий Договор заключается сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Договор пересматривается и принимается новый или продлевается существующий, но не более чем на 3 года (ст. 43 ТК РФ). Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора. Отсутствие такого уведомления является основанием для его продления.

91. Контроль за выполнением обязательств Договора осуществляют работодатель, общее собрание трудового коллектива, вышестоящие органы. Общее собрание трудового коллектива в целях контроля за выполнением настоящего Договора, проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Договора.

92. Стороны 1 раз в год отчитываются о выполнении Договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Договор.

XI Заключительные положения

93. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются гарантии и льготы работающим, то применяются нормы предусмотренные законодательством. Внесение изменений в Договор производится в порядке, установленном законодательством.

94. В случае издания нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, в силе остаются положения данного Договора на весь срок его действия.

95. Работодатель обязуется подписанный сторонами Договор с приложениями в 7-дневный срок направить на уведомительную регистрацию в вышестоящий орган – Администрацию муниципального образования «Усть-Илимский район».

XII Приложение к коллективному договору

Приложения к Договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К Договору прилагаются:

№ 1 – Правила внутреннего трудового распорядка;

№ 2 – Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Районная детская школа искусств» муниципального образования «Усть-Илимский район»;

№ 3 – Перечень профессий и должностей, пользующихся специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

№ 4 – Положение о материальной помощи работникам МОУДО «РДШИ»;

№ 5 – Кодекс этики и служебного поведения работников МОУДО «РДШИ».