КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 10 ИМЕНИ А.И. ХАЧАТУРЯНА»

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с его Уставом)

на 2023-2026 годы

Принят на общем собрании работников учреждения
Протокол от 10.02.2023 г. № 8

От работодателя:
Директор
МАУ ДО «ДШИ № 10 имени А.И. Хачатуряна»

_____А.Н.Мясоедов

МП

От работников
Председатель первичной профсоюзной организации

_____Н.Б. Покатилова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда и занятости населения Кузбасса

Регистрационный № 208 от 14.02.2023 (дата)
Руководитель органа по труду заместитель министра
(должность, Ф.И.О.)
М.П.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ
3. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
5. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ
6. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ
7. ОХРАНА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ
8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
9. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. УСТАВ
2. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 10 ИМЕНИ А.И. ХАЧАТУРЯНА»
3. ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 10 ИМЕНИ А.И. ХАЧАТУРЯНА»
4. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 10 ИМЕНИ А.И. ХАЧАТУРЯНА»
5. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 10 ИМЕНИ А.И. ХАЧАТУРЯНА»

_____А.Н.Мясоедов

`1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением между Департаментом культуры и национальной политики Администрации Кемеровской области и обкомом профсоюза работников культуры, между Администрацией города и отраслевыми профсоюзами работников бюджетной сферы, Уставом Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 10 имени А.И. Хачатуряна».

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками школы. Коллективный договор распространяется на всех членов коллектива.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем МАУ ДО «ДШИ № 10 имени А.И. Хачатуряна» в лице директора школы – Мясоедова А.Н. и работниками, от имени всего коллектива в лице профсоюзного комитета, председателя профкома – Покатиловой Н.Б.

1.4. Вступает в действие со дня принятия на собрании коллектива и действует до принятия нового. Коллективный договор заключен сроком на 3 года.

1.5. Работодатель признает профком единственной организацией при ведении переговоров по условиям труда, занятости социальных гарантий, режима рабочего времени, так как он уполномочен собранием коллектива, первичной профсоюзной организацией представлять их интересы.

1.6. Профком обязуется содействовать эффективной работе коллектива школы присущими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут быть внесены только после принятия их на собрании коллектива.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования, вида Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения.

- при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая

А.Н.Мясоедов

из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия на срок до трех лет.

- при ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9.В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или настоящим Договором

1.10. В течение действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств сторон Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического работников Учреждения, установленного настоящим договором.

1.12.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путем переговоров.

1.13. Кроме Коллективного договора, социально - трудовые отношения в организации регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим Договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

2.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Работодатель несет ответственность за обеспечение занятости преподавателей и сотрудников школы, создание нормальных условий для работы.

2.2. Работники школы гарантируют:

- Добросовестное отношение к труду, строгое выполнение своих трудовых обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка школы, качественное проведение уроков, соблюдение трудовой дисциплины;
- Бережное отношение к оборудованию, музыкальным инструментам и другим материальным ценностям школы;
- Возмещение материального ущерба, нанесенного школе по вине работников. Размер материального ущерба устанавливается бухгалтерией по согласованию с профкомом.

А.Н.Мясоедов

2.3. Работодатель гарантирует в случае возникновения необходимости сокращения штатов:

- Поставить об этом в известность профсоюзный комитет в срок не менее чем за 3 месяца до предполагаемого сокращения работников.
- Все вопросы, связанные с изменением структуры школы или реорганизацией школы, сокращением штатов, рассматривать на совместном заседании Работодателя и профсоюзного комитета, а при необходимости на собрании коллектива.

2.4. Кроме случаев, предусмотренных ст. 179 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право при сокращении штатов имеют следующие категории работников, при условии добросовестного отношения к труду и соответствия занимаемой должности:

- Предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии, если не выработан стаж, предусмотренный законодательством);
- Проработавшие в школе свыше 20 лет;
- Одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, детей инвалидов – до 18 лет;
- Родители, имеющие двух и более детей в неполных семьях.

2.5. Работодатель гарантирует в случае возникновения необходимости сокращения численности штатов проводить внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников с приостановкой приема новых работников.

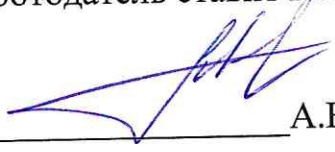
3.ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ.

3.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора.
Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.2. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работников в целях проверки его соответствия поручаемой работе.
Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора – шести месяцев.
Условия испытания должны быть указаны в трудовом договоре.

3.3. При приеме на работу Работодатель знакомит работников под подпись с Коллективным договором, Должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. При приеме на работу и увольнении работодатель ставит в известность профсоюзный комитет.



А.Н.Мясоедов

4.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя.
4.2. В соответствии с положениями законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, законодательством Кемеровской области, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" с учетом режима деятельности учреждения устанавливаются режимы рабочего времени:

- режим рабочего времени работников учреждения в период учебного года;
- режим рабочего времени работников учреждения в каникулярное время;
- режим рабочего времени работников учреждения в период отмены для обучающихся учебных занятий (образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим климатическим и другим основанием);

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.
4.3. При регулировании рабочего времени Работодатель и профком исходят из того, что нормальная продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов для технических работников и не менее ставки для преподавательского состава.
4.4. Продолжительность рабочего дня преподавателя должна соответствовать составленному расписанию занятий. Запрещается проводить занятия без обеденного перерыва.
4.5. Работа в ночное время, с 22 до 6 часов, организуется в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работника, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

К работе в ночное время не попускаются беременные женщины, работники не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им в соответствии с медицинским заключением по состоянию

А.Н.Мясоедов

здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменном форме ознакомлены с их правом отказываться от работы в ночное время.

4.6. Суммированный учет рабочего времени вводится по согласованию с профкомом.

4.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие 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. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

4.8. В каждом календарном году преподаватели и сотрудники школы имеют основной оплачиваемый ежегодный отпуск: 56 календарных дней для преподавателей, концертмейстеров, методистов, 28 календарных дней для сотрудников.

-Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

4.9. График отпусков является локальным, нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под подпись (ст. 22 ТК РФ).

4.10. О дате начала отпуска работник должен быть извещен работодателем под подпись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

4.11. График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником.

4.12. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника.

А.Н.Мясоедов

4.13.Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после отзыва из отпуска, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется заново.

4.14. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.15.Преподавателям продолжительность отпуска, который составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска за 56 дней.

4.16. При выделении работникам путевок на санаторно-курортное лечение отпуск может предоставляться в сроки, указанные в путевке, если это не помешает учебному процессу.

5.ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

5.1. Заработная плата работникам школы устанавливается трудовым договором по их категориям в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры на основании Постановления Администрации города Прокопьевска от 29.03.2011 года № 64-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Прокопьевска» с изменениями (Постановление №235-п от 12 сентября 2022г.)

5.2. Категории работников по оплате труда устанавливаются по результатам решения Аттестационной комиссии Министерства культуры и национальной политики Кузбасса по аттестации педагогических работников организаций сферы культуры Кузбасса, осуществляющих образовательную деятельность.

5.3. Преподаватели предоставляют документы на присвоение квалификационной категории по срокам, в соответствии с Положением об аттестации.

А.Н.Мясоедов

5.4. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполненной работы, сложность порученного задания, за ненормированный рабочий день, расширение зоны обслуживания в пределах лимита фонда оплаты труда, средств, получаемых от платных услуг или иной приносящей доход деятельности, по согласованию с профкомом.

5.5. Формы материального поощрения устанавливаются Работодателем по согласованию с профкомом согласно Положению о выплатах стимулирующего характера Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 10 имени А.И. Хачатуряна», которое утверждается Работодателем по согласованию с профкомом и доводится до сведения коллектива. (Приложение № 1)

5.6. В случае привлечения работников в выходные и праздничные дни, форма оплаты труда и ее размеры определяются сторонами в письменном виде и закрепляются приказом директора до начала работы в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.7. Выплата заработной платы работникам школы проводится регулярно в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, «Соглашением между администрацией города и отраслевыми профсоюзами работников бюджетной сферы».

-В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретными датами выплаты заработной платы являются 30 и 15 число, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.8. Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам Учреждения выдаются расчетные листки, в которых должны содержаться сведения о составных частях заработной платы за месяц, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах произведенных удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате, включая выплаченную первую часть.

6.СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. В соответствии с «Отраслевым соглашением между Министерством культуры и национальной политики Кузбасса и Кемеровской областной организацией общероссийского профсоюза работников культуры», при выходе работника на пенсию по возрасту, ему выплачивается единовременное пособие в размере не менее 100% должностного оклада.

А.Н.Мясоедов

6.2. Работодатель, профком, в пределах имеющихся средств, оказывают материальную помощь в денежной или иной формах участникам войны, ветеранам труда, малообеспеченным семьям, одиноким матерям, родителям, воспитывающим детей в неполных семьях.

6.3. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, выполнения родственного долга и других уважительных причин, Работодатель предоставляет работникам в течение года отпуск с сохранением заработной платы в связи :

- Юбилейными датами 50, 55, 60 – 1 день;
- Со свадьбой самого работника – 3 дня;
- Со свадьбой детей – 2 дня;
- С рождением ребенка – 1 день;
- Со смертью близких родственников – 3 дня.

(в других случаях, по договоренности с работодателем)
Председателю профкома, не освобожденному от основной работы, предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск – 5 дней.

7.ОХРАНА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.

7.1. Для всех работников школы работодатель гарантирует здоровые и безопасные условия труда, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам и требованиям охраны труда и противопожарной безопасности. В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Кемеровской области:

- организует выполнение стандартов безопасности труда в образовательных учреждениях, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений.
- заключает с работниками в лице профсоюзного комитета Соглашения по улучшению условий и охраны труда с учетом Типового перечня реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного приказом Минздравсоцразвития от 01.03.2012 г. № 181 н.;
- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценкой условий труда.

7.2. Работодатель гарантирует перечисление страховых взносов на обязательное медицинское страхование и заключение договоров с медицинской страховой компанией.

А.Н.Мясоедов

Обеспечивает за счет средств учреждения прохождения работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 г. № 302 н.

7.3. Работодатель за счет средств школы обеспечивает технических работников бесплатной спец.одеждой в соответствии с нормами.

7.4. Работодатель совместно с комиссией по социальному страхованию и профкомом обеспечивают оздоровление детей работников в оздоровительных лагерях согласно очередности, исходя из имеющихся средств.

7.5. Работники учреждения обязуются:
- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

8.ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:

- Право на защиту профкома в случае индивидуального трудового спора;
- Право на бесплатную юридическую консультацию в вышестоящих профсоюзных органах;
- Получение материальной помощи из средств профкома.

8.2. Работодатель обеспечивает взимание членских взносов с членов профсоюза 1% от заработной платы через бухгалтерию в безналичном порядке, с последующим перечислением на счет городского комитета профсоюза работников культуры.
Взносы перечисляются одновременно с выплатой заработной платы.

А.Н.Мясоедов

9.КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9.1. Работодатель и профком гарантируют регулярно, не менее 1 раза в год, информировать коллектив о ходе выполнения Коллективного договора.

9.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду (наименование органа).

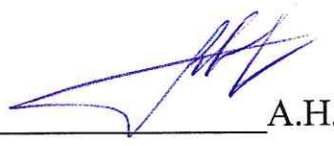
9.3.Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников учреждения.

9.4.Стороны обязуются предоставлять друг другу информацию, необходимую для проведения контроля за выполнением коллективного договора.

9.5. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

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

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



_____А.Н.Мясоедов

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 668457944626561634972740990882929036601482128240

Владелец Мясоедов Алексей Николаевич

Действителен С 18.02.2025 по 18.02.2026