

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
городского округа – город Нововоронеж
«Детская школа искусств им. В. В. Силина»
на 2010-2013 годы

396072 г.Нововоронеж
Воронежская область
ул.Космонавтов, 20
тел/факс: 8-(47364)-24-8-54

Вид экономической деятельности (раздел М) –
дополнительное образование детей.
ОКВЭД 80.10.3

От работодателя
Директор школы искусств

Симакова Н.В. Симакова
«11» 11 2010г.

От работников
Представитель школы

Курашова Н.И. Курашова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе
социально-трудовых отношений АУ ВО «Центр охраны и медицины труда»

Регистрационный № 04/16-04 от 14.11. 2010

Уполномоченный специалист
Малоева Е.А. Малофеева

Приложение:

1. Устав
2. Правила внутреннего трудового распорядка
3. Положение об оплате труда
4. Положение о работе с персональными данными



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования детей городского округа – город Нововоронеж «Детская школа искусств им. В.В.Силина».

1.2. Коллективный договор (КД) заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ (ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-правовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ ДОД «Детская школа искусств им. В.В.Силина» и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленным законодательством.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники школы искусств, в лице их представителя – Н.И.Курашовой;
- работодатель в лице его представителя – директора школы искусств Симаковой Наталии Вячеславовны.

1.4. Действие настоящего КД распространяется на всех работников школы.

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

1.6. При реорганизации трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене форм собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами.

3

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

1.10. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых директор школы должен учитывать мнение коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работником;
- 3) другие локальные нормативные акты.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками:

- 1) учет мнения коллектива;
- 2) получение от директора школы информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 3) обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- 4) участие в разработке и принятии КД;
- 5) другие формы, предусмотренные ст.52, 53 ТК РФ.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

4

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором и работником и является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда работника, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. ✓ Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки ограничивается согласно ТК РФ и Законом об образовании.

2.6. При установлении работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется. Объем учебной нагрузки, установленный работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации, в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка работника может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

объем учебной нагрузки работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы, в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:

- а) По взаимному согласию сторон;
- б) По инициативе работодателя в случаях:

Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

Восстановление на работе работника ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

Возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается на основании ст.73 ТК РФ.

11. Работодатель и его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

12. Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

13. При прекращении трудового договора выдавать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с коллективом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3. Директор школы обязуется:

3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3. 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

местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных законодательством, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ) (при наличии оснований).

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в учреждениях высшего, среднего и начально-профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях) финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.5. При проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Директор школы обязуется:

1. Уведомлять коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

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

2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

3. Стороны договорились, что:

5.1) Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности и штата (ст. 178, 180 ТК РФ), преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка в соответствии со ст.91 ТК РФ (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным директором школы с учетом мнения коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

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

Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм и часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, исполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и директором школы;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога и должно быть завершено не позднее 10 дней с начала учебного года.

Часы свободные от проведения занятий, методических и внеурочных мероприятий, предусмотренных планом школы, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

Работа в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора школы.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или может быть предоставлен другой день отдыха (при наличии финансовой возможности).

В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, директор школы может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора школы, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

10. Время осенних, зимних и весенних каникул, не совпадающее с очередным отпуском является рабочим временем педагогических и других работников школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал школы может быть привлечен к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного их рабочего времени.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором школы с учетом мнения коллектива не позднее, чем за две недели до наступления нового учебного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

3. Директор школы обязуется:

3.1. предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 101, 119 ТК

3.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 5 лет непрерывный преподавательской работы, длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

3.3. Сохранять за женщинами, ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения ими возраста 3-х лет ранее установленную нагрузку.

3.4. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год с учетом вместимости групп. Неполную учебную нагрузку устанавливать с письменного согласия работника.

3.5. Расстановка кадров на новый учебный год должна завершиться не позднее 1 сентября.

3.6. В соответствии с действующим законодательством, установить минимальный отпуск 28 календарных дней для непедagogических работников и 56 календарных дней для всех педагогических работников школы (ст.115 ТК РФ).

3.7. Общим выходным является воскресенье.

VI. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Стороны пришли к соглашению, что в сфере оплаты труда действуют следующие условия:

Заработная плата работников Учреждения устанавливается Учреждением соответственно в зависимости от квалификации работников, сложности и объема выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и минимальным размером не ограничивается.

Заработная плата работников включает в себя: базовую часть - установленные работникам по тарификации должностные оклады; компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера к должностным окладам (ставка); стимулирующую часть, включающую выплаты за качество и результативность труда, премии и иные поощрительные выплаты.

Размер должностного оклада (ставки) заработной платы работника устанавливается руководителем Учреждения с учетом коэффициентов (надбавок, доплат), предусмотренных локальными нормативными актами (коллективным договором, соглашением) за сложность и объем выполняемой работы (количество выполняемых функций, уровень образования, квалификационную категорию, педагогический стаж и др.), на основе базовых должностных окладов (базовых ставок), установленных для соответствующей профессиональной квалификационной группы. Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставке) работника или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими федеральными нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами Учреждения (коллективным договором, соглашением).

Виды и размеры выплат стимулирующего характера, а также показатели и условия осуществления таких выплат устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения (Положением об оплате труда).

Система оплаты труда в Учреждении, предусматривающая размеры должностных окладов, ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления, устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения (иными локальными нормативными актами).

Условия оплаты труда работника Учреждения указываются в трудовом договоре с работником либо в приложении (отдельном соглашении) к трудовому договору в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Заработная плата выплачивается работникам согласно ст.136. ТК РФ два в месяц: первая половина (аванс) – 20 число каждого месяца, вторая половина – 6 число каждого месяца.

Изменение оплаты труда и размеров ставок заработной платы (окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решений аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст. 151 ТК РФ).

Директор школы 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, начисленного за период приостановки работы, но не более размера заработной платы (ст.234 ТК РФ).

Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за выполнения условий коллективного договора, отраслевого тарифного регионального коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, полную плату в полном размере.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет директор школы.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

соны договорились, что работодатель:

Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц.

Оказывает материальную помощь работникам.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

директор школы обязуется:

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

Для реализации этого права выполнять пункты Инструкции по охране труда для преподавателей и работников образовательного учреждения.

Работать со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности, сохранности жизни и здоровья

Организовать проверку знаний работников школы по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности на начало учебного года.

Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности, правил, инструкций, материалов инструктажа и других материалов.

Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкции по охране труда.

Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений.

Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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