

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА ПОСЕЛКА КОМСОМОЛЕЦ»
357322 Ставропольский край, Кировский район п.Комсомолец, ул. Ленина,15

ИНН 2609019153, КПП 260901001, ОГРН 1022602224545

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

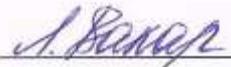
НА 2018-2021 ГОДЫ

От работодателя:

От работников:


Директор
МКУДО «ДМШ пос. Комсомолец»
О.Г. Носачева

Председатель
общего собрания работников

 Л.В. Вакар

Коллективный договор принят 09.10.2018г.
(протокол № 2 от 09.10.2018г. общего собрания работников
МКУДО ДМШ пос. Комсомолец)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
УТСЗН АКГО СК

№ 119 от 10 10 2018г.
10/20/18/119

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа поселка Комсомолец» - правовой акт, регулирующий социально- трудовые отношения в МКУДО «ДМШ пос.Комсомолец» и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Положением об оплате труда работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа поселка Комсомолец», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников МКУДО «ДМШ пос.Комсомолец» (далее – Учреждение) и установлению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий.

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя – председателя общего собрания работников Вакар Людмила Владимировна (далее Председатель ОСР);
- работодатель, в лице его представителя – директора ДМШ Носачевой Ольги Геннадьевны

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Председатель ОСР обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбрания Председателя ОСР.

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

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

1.7. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа поселка Комсомолец»
- Соглашение по охране труда.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, Положением об оплате труда работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа поселка Комсомолец», Уставом Учреждения, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор 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 статьей 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 трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника, и работодателя – физического лица;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание в силу которого он наделён соответствующими полномочиями,
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, или ином обособленном структурном подразделении, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождение;

трудовая функция (работа в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы). Должности, профессии, специальности и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждённых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - условия труда на рабочем месте;
 - условие об обязательном социальном страховании работника;
- Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.

3.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливается в соответствии с ТК РФ, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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», постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и утверждается приказом МКУДО «ДМШ пос. Комсомolec».

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся или сокращением количества групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся или сокращением количества групп.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного предыдущими двумя абзацами.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до

осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая концертно - конкурсная работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, консультационная подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации.

При возложении на преподавателей, реализующих образовательные программы, для которых МКУДО «ДМШ пос.Комсомolec» является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать школу, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку преподавателя.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения преподавателям и концертмейстерам учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, оплачивается дополнительно.

Решения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются, на педагогическом совете школы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателя может быть разной в первом и во втором полугодии. Объем учебной нагрузки преподавателя больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Преподавательская работа руководителя учреждения устанавливается на основании Приказа начальника отдела культуры и осуществляется при условии, если преподаватели школы, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно:

а) по взаимному согласию сторон,

б) по обстоятельствам не зависящим от воли сторон:

-уменьшения контингента учащихся;

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность

выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и т.п.);

-восстановление преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, или после окончания этого отпуска.

В вышеперечисленных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Работодатель или его уполномоченный представитель обязан перед тем, как заключить трудовой договор с работником, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2 Работодатель обязуется:

а) при наличии средств, организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников. Предоставлять возможность на дополнительное профессиональное образование по профилю педагог и в случае направления работника на учебу для повышения 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);

в) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального, среднего и начального профессионального образования. При получении образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ;

г) организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии со статье № 49 «Аттестация педагогических работников» главы 5 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 мая 2014 года, регистрационный № 32408), и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять Председателя ОСР в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 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.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, представлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- инвалиды, независимо от группы инвалидности,
- лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии),
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет,
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет,
- лица, воспитывающие детей – инвалидов в возрасте до 18 лет,
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

5.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.2. 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.

Для женщин, работающих в сельской местности, независимо от их должности, продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.

6.3. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющимися инвалидами I и II группы - не более 35 часов в неделю (Ст. 92 ТК РФ).

- для работников, условия труда на рабочем месте, которые по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени, или опасными условиями труда не более 36 часов в неделю.

6.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.5. Неполное рабочее время- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

6.6. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). 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 Учреждения.

6.7. Составление расписания уроков осуществляется с учётом Постановления Главного государственного санитарного врача РФ Министерства здравоохранения от 04.07.2014 г. № 41 «Об утверждении СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей» (Вместе с САНПИН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы...») и с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.8. Часы свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогических советов, проведение контрольных мероприятий, родительские собрания, концерты, методическая работа, участие в заседаниях различных комиссий, собраний и т.д.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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 и не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.б

6.10. 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 3 лет.

6.11. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, должностными обязанностями не допускается.

6.12. Время осенних, зимних, 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.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет – 56 дней.

6.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) председателя ОСР, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам занятым во вредных условиях труда – 7 дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится только с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124- 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

6.14. Работодатель обязуется:

а) предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье -2 дня,
- для сопровождения в школу ребенка идущего в 1 класс (1 сентября) – 1 день,
- родителям выпускника школы, для участия в торжественных мероприятиях по поводу окончания средней школы - 1 день,
- для проводов детей в армию - 2 дня,
- родителям солдата - срочника для участия в мероприятиях, связанных с торжественным
 - принятием воинской присяги – 2 дня,
 - в случае свадьбы работника (детей работника) -3 дня,
 - на похороны близких родственников -3 дня,
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы -3 дня.

6.15. Предоставлять по письменному заявлению педагогического работника, имеющего стаж непрерывной преподавательской работы 10 лет длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

6.16. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором с работником, исходя из учебной нагрузки и в соответствии с планом работы Учреждения.

6.17. Время перерыва для отдыха и питания, график работы в выходные и нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время перерыва на обед не может быть менее 30 минут.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа поселка Комсомолец»..

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от стажа педагогической работы, результатов аттестации на соответствие занимаемой должности, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3. Оплата труда работникам из числа работающих и служащих устанавливается в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ профессий рабочих, общеотраслевых должностей служащих – по разрядам, и уровням, предусмотренным для этой категории работников.

7.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц дважды не позднее 8 числа месяца и 23 числа месяца путем перечисления ее на счет работника в отделение банка.

7.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа поселка Комсомолец», и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- компенсационные выплаты (специалистам учреждений дополнительного образования детей, расположенных в сельской местности – 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы);
- стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы за соответствующий период);
- за вредные условия труда – 4% (должностного оклада).

7.6. Изменение категории, квалификационного уровня и ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа,
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией,
- на основании изменений законодательства Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания работника 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.

7.7. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же Учреждении) на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается денежная компенсация:

- в связи с предоставлением мер соц. поддержки по оплате жилья, коммунальных услуг в соответствии с требованиями Федерального законодательства;
- надбавка компенсационного характера за работу в сельской местности на всю преподавательскую нагрузку, как по основной работе, так и по совместительству в размере 25 %.

8.2. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, концертмейстерам и работникам, занимающим должности рабочих и служащих выплачивается денежная компенсация за стаж непрерывной работы в Учреждении в размере:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге от 3 лет до 5 лет - 10%;
- при выслуге свыше 5 лет - 15%.

8.3. В Учреждении организована возможность общественного питания (выделена комната для приема пищи).

8.4. Работникам, при наличии средств, выплачивается компенсация за использование личного транспорта в служебных целях в соответствии с нормативными документами.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. На период временной нетрудоспособности за работником сохраняется место работы (должность).

9.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,7 % от фонда оплаты труда.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда и технике безопасности, сохранности жизни и здоровья детей.

Организовывать проверку знаний по охране труда у работников Учреждения на начало каждого учебного года.

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

9.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения 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).

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

9.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения председателя ОСП (ст. 212 ТК РФ).

9.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.10. Осуществлять совместно с председателем ОСП контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.11. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны рассматривают в 5-ти дневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

10.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания сторонами.

10.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания действия настоящего договора.