

муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования города Калининграда
«Детская музыкальная школа имени Глинки М.И.»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

сроком на 3 года

Принят на собрании трудового коллектива
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования города Калининграда
«Детская музыкальная школа имени Глинки М.И.»
21 декабря 2016 года, Протокол № 3

г. Калининград
адрес: ул. Восточная, 18

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

1. Общие положения
2. Трудовые отношения
3. Подготовка и дополнительная профессиональная образования работников
4. Рабочее время и время отдыха
5. Оплата и нормирование труда
6. Гарантии и компенсации
7. Охрана труда и здоровья
8. Заключительные положения

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения в «Детской музыкальной школе имени Глинки М.И.».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.
- 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
 - Работодатель в лице его представителя – Куликовой Ольги Юрьевны, директора Детской музыкальной школы им. Глинки М.И., который представляет интересы Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей городского округа «Город Калининград» и
 - Работники Детской музыкальной школы – в лице председателя Совета органа общественной самодеятельности школы Лобановой Натальи Ивановны.
- 1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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, настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

- 2.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами. Нагрузка преподавателей, работающих на постоянной основе, формируется от набора учащихся и сохранения контингента учащихся. Верхний предел учебной нагрузки ограничивается на основании ст. 333 ТК РФ.
- 2.3. Учебная нагрузка педагога, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.
- 2.4. Выходной день (воскресенье) является учебным днем, определенным для проведения сводных репетиций коллективов и мероприятий, предусмотренных учебными программами и обусловленными спецификой образовательного процесса.
- 2.5. На основании приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 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».

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
- педагогам организаторам;

- методистам.

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

- концертмейстерам.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- 2.6. 1. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) при отсеивании учащихся;
2. Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временного отсутствия работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- 2.7. 3. Восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
4. Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.
- 2.8.

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

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменением групп или количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану.

В течение учебного года изменения определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить при приеме на работу сотрудника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Должностными инструкциями 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.

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель с учетом мнения методического Совета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития учреждения и календарного плана повышения квалификации областного образовательно-методического Центра.
- 3.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
- 3.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 173-177).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, в соответствии с индивидуальным расписанием занятий. Для педагогического коллектива установлена 6-дневная рабочая неделя. Рабочий день не должен превышать 6 астрономических часов (9 уроков). Индивидуальные и групповые занятия проводятся по расписанию в две смены. Расписание занятий является обязательным для всех участников учебного процесса. Продолжительность одного учебного часа не более 45 минут. Расписание занятий в учреждении должно предусматривать перерыв достаточной продолжительности для отдыха детей и проветривания помещений. Ежедневный режим работы Учреждения с 08:00 часов до 20:00 часов.
- 4.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

- 4.4. Преподаватели организации, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а так же организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов.

Режим рабочего времени руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

- 4.5. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 334 ТК РФ. Продолжительность отпуска определяется на основании Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Остальным работникам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в размере 28 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем и доводится до сведения всех сотрудников (ст. 123 ТК РФ). 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.

- 4.6. В соответствии со ст. 335 ТК РФ порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года устанавливается Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка

предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности и другие вопросы, не предусмотренные указанным выше документам, определяются коллективным договором (пункт 5 Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644).

4.7. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Кроме того, работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в случае:

- переезда на новое место жительства – 3 календарных дня;
- празднование юбилеев (50, 55, 60) – 3 календарных дня.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе минимальных должностных окладов, которые предусмотрены в положении о новой системе оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

5.2. Минимальные должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ).

5.3. Оклады работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих) входящих в профессиональные квалификационные группы (ПКГ) устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с минимальными должностными окладами по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и включает в себя:

- повышающие коэффициенты к окладам (персональный, за квалификационную категорию);
- выплаты стимулирующего характера (согласно положению о новой системе оплаты труда);
- выплаты компенсационного характера (согласно положению о новой системе оплаты труда);
- применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при наличии иных стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаемых в процентном отношении к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту. Размеры

устанавливаются в процентном отношении, в зависимости от наличия категории и ее применения;

- заработная плата преподавателей хозрасчетного отделения школы исчисляется на договорной основе в соответствии со сметой расходов хозрасчетного отделения.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме в зависимости от бюджетного финансирования, не позднее 25 числа выплата заработной платы за первую половину месяца, не позднее 10 числа выплата заработной платы за месяц.

Заработная плата в учреждении перечисляется работникам на банковские карты.

5.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты зарплаты несут: руководитель учреждения, экономист по финансовой работе, главный бухгалтер.

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными, фонотечными фондами учреждения.

6.2. Выплачивает работникам премии, материальную помощь из фонда оплаты труда школы. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в размере не менее 0,2 % от затрат на производство услуги.

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.3. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также постоянное наличие смывающих и обезвреживающих средств (туалетное жидкое мыло) в санитарно-бытовых комнатах.

7.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с

- учетом мнения Совета органа общественной самодеятельности.
- 7.5. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.6. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены ООС.
- 7.7. Осуществлять совместно с ООС контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.8. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также медицинской диспансеризации.
- 7.9. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования по оплате пособий, больничных листов.
Совет органа общественной самодеятельности обязуется:
- 7.10. - организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания.

- 8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.
- 8.2. Текст коллективного договора доводится работодателем до сведения работников в течение пяти дней после подписания.
- 8.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель

Директор МАУ ДО ДМШ
им. Глинки М.И.
О.Ю. Кутикова

21 декабря 2016 года



Председатель

Совета Органа общественной
самодеятельности ДМШ

им. Глинки М.И.

Лобанова Н.И. Лобанова