

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
 «Детская художественная школа» г. Назарово Красноярского края
 на 2020-2023 годы

СОГЛАСОВАНО:

Начальник Отдела культуры администрации г. Назарово

Н.Н. Гурулев
« 03 » июня 2020 г.

М.П.



СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников образовательного учреждения

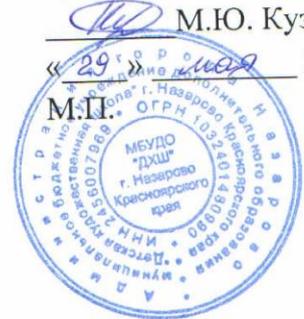
А.В. Лазовская
« 29 » МАЯ 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБУДО «ДХШ» г. Назарово Красноярского края

М.Ю. Кузнецова
« 29 » мая 2020 г.

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская художественная школа» г. Назарово Красноярского края.

Коллективный договор № 351
зарегистрирован
от 03.06.2020 г. № 2351
гл. спец. ОЭиПП
Е.П. Попова



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская художественная школа» г. Назарово Красноярского края и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 (ред. От 03.06.2015) «О социальном партнерстве», Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города, Решением Назаровского городского Совета депутатов от 30.10.2017 г. № В-8 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры администрации г. Назарово Красноярского края» с изменениями и дополнениями, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская художественная школа» г. Назарово Красноярского края (далее Учреждение) между Работодателем и работниками.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице его представителя директора Кузнецовой Марины Юрьевны.

Работники в лице его представителя преподавателя Лазовской Анны Владимировны.

1.4. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Во исполнение настоящего договора Работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (положение об оплате труда работников учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков, графики сменности, должностные инструкции и т.п.) по согласованию представителем работников.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников учреждения по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевыми соглашениями, заключенными на всех уровнях, настоящим договором.

Трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации учреждения.

1.8. При смене формы собственности Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности учреждения.

1.9. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. В течение срока действия 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 Договора решаются сторонами путем ведения переговоров и в соответствии с ТК РФ.

1.14. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Работодатель и общее собрание трудового коллектива школы признают свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата в учреждении.

1.16. Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью и могут быть изменены и дополнены в установленном порядке.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

2.2. 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.

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, оговариваются условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. По соглашению сторон в трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании работника (ст. 70 ТК РФ).

Помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается:

- лицам, уволенным с работы по любым основаниям, кроме совершения виновных действий, и возвратившимся в учреждение на вакантные должности в течение одного года со дня увольнения;

- лицам пенсионного и предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста для назначения трудовой пенсии).

Права и обязанности работника и работодателя устанавливаются трудовым законодательством Российской Федерации и Красноярского края, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом учреждения, локальными нормативными актами, соглашениями, настоящим договором, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 51 ТК РФ).

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, групп или количества обучающихся, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ).

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

2.9. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

2.9.1. Соглашение сторон;

2.9.2. Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст. 77 ТК РФ);

2.9.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

2.9.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);

2.9.5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

2.9.8. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

2.9.9. Нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

2.10. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору (контракту, соглашению), и администрации школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку разрешаются в соответствии с ТК РФ.

Раздел 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. 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 общего собрания трудового коллектива школы определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

3.3.3. 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 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).

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

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

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании действующего Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа» г. Назарово Красноярского края, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и правовых актах органов местного самоуправления.

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа» г. Назарово Красноярского края с приложениями к нему утверждается Работодателем по согласованию с Представителем работников, является неотъемлемой частью Коллективного договора и приложением к нему (Приложение № 2).

Положение размещается в доступном для работников месте.

4.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа» г. Назарово Красноярского края включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их

осуществления;

- порядок установления и размеры стимулирующих выплат;
- условия оплаты труда заместителя директора по основной деятельности Учреждения;
- выплаты единовременной материальной помощи;
- размер средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок её распределения;
- порядок начисления заработной платы педагогическим работникам;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

4.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются в Трудовом договоре работника Директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных правовыми актами органов местного самоуправления.

4.3.1 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, руб.
ПКГ «Должности педагогических работников», 4 квалификационный уровень	Преподаватель	7495
ПКГ «Должности педагогических работников», 3 квалификационный уровень	Методист	7194

4.3.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общетраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ,

утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня», 3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	4567
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня», 1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	3783

4.3.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», 1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	2928
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2928
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», 3 квалификационный уровень	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	4567

4.4. **Выплаты компенсационного характера** устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, вышеуказанными правовыми актами органов местного самоуправления.

Виды и размеры компенсационных выплат указываются в Трудовом договоре каждого работника.

4.5. Работникам Учреждения предоставляются следующие выплаты:

Стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

Персональные выплаты:

- за квалификационную категорию;
- за опыт работы;
- за сложность, напряженность и особый режим работы;
- в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;
- в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;
- в целях обеспечения региональной выплаты.
- выплаты по итогам работы.

4.6. В Учреждении может быть создан коллегиальный орган (комиссия, рабочая группа) по оценке результативности и качества труда работников Учреждения, состав которой утверждается приказом директора Учреждения.

В состав коллегиального органа включается Представитель работников.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника, установленных в приложениях к Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат:

- в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;
- обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

4.8. Заработная плата выплачивается дважды в месяц 06 и 20 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковские карты работников.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.9. При выплате заработной платы Учреждение в письменной форме (расчетный листок) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.10. Работникам Учреждения по решению Директора оказывается единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Единовременная или иная выплата производится к юбилейным датам: 55, 60 лет со дня рождения - в связи с уходом на заслуженный отдых, к профессиональным праздникам и празднику «День работника культуры».

Единовременная материальная помощь не является заработной платой. Ее размер не может превышать трех тысяч рублей по каждому вышеуказанному основанию.

4.11. Оплата труда директору Учреждения устанавливается Отделом культуры администрации города Назарово в Трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

- соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда (Приложение № 3) в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;
- комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах;
- соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;
- своевременное проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, средствах индивидуальной защиты;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;
- расследование с участием Представителя работников и учет в установленном законодательством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.2. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель обеспечивает организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником 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).

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

5.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другое помещение для работы на время устранения такой опасности.

Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда средства в пределах выделенных ассигнований.

5.8. Стороны договорились совместно организовывать и проводить спортивно-оздоровительную работу на перерывах между занятиями, участвовать в городских спортивных мероприятиях, посещать спортивные секции, совершать коллективные походы.

Раздел 6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

6. Работодатель обязуется:

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками

работодатель в письменной форме сообщает об этом общему собранию трудового коллектива школы не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и общему собранию трудового коллектива школы информацию о возможном массовом увольнении.

6.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения численности учащихся, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

6.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет,
- воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- молодым специалистам, имеющим стаж менее одного года.

6.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства учреждения).

6.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право на работу при появлении вакансий. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

6.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178, 180 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

Раздел 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива школы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к настоящему договору и его неотъемлемой частью (Приложение 1).

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

7.3. Выходными днями для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала считать субботу и воскресенье.

7.4. Выходным днем для педагогических работников считается воскресенье.

7.5. Нагрузка для педагогических работников устанавливается на новый учебный год в соответствии с количеством классов-комплектов и количеством часов, отведенных в учебном плане. Педагогические работники обеспечиваются учебной нагрузкой не менее одной ставки. Неполная учебная нагрузка педагогическим работникам может устанавливаться с их письменного согласия.

7.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

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

7.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

Привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя. За отработанное время в выходные и праздничные дни работнику предоставляется другой день отдыха.

7.8. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

7.9. Время осенних, зимних, и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным, отпуском, является рабочим

временем преподавателей и других работников образовательного учреждения.

В эти периоды преподаватели привлекаются работодателем к методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

7.10. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.11. Время отдыха и обеда для заместителя директора по учебно-воспитательной работе, начальника хозяйственного отдела, и обслуживающего персонала устанавливается с 13.00 до 14.00.

7.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

7.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива школы, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. 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.

7.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется для работников из числа административно-хозяйственного, и обслуживающего персонала продолжительностью 36 календарных дней.

7.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется для педагогических работников и заместителя директора по основной деятельности продолжительностью 64 календарных дня.

7.16. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- матерям (отцам) либо другим лицам (опекунам, попечителям), воспитывающим детей – учащихся младших классов (1-4) в День знаний (1 сентября) – 1 рабочий день;
- в случае рождения ребенка (в день выписки из родильного дома) – 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника, детей работника – 1 календарный день;
- в случае смерти супруга (супруги) работника, членов его семей (детей, родителей, родных братьев и сестер) – 3 календарных дня.

7.17. Помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 календарных дня;

- со свадьбой детей - 3 календарных дня;
- со смертью родственников – 3 календарных дня;
- с рождением ребенка – 1 календарный день;
- с переездом на новое место – 5 календарных дня;
- по другим уважительным причинам по соглашению между работником и работодателем.

7.18. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется по заявлению длительный отпуск без содержания сроком до одного года.

7.19. При совпадении праздничного дня и методического дня в числе педагогическому работнику предоставляется другой методический день в каникулярное время.

Раздел 8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Исходя из финансовых возможностей работодатель по согласованию с представителем работников может устанавливать гарантии и компенсации, более благоприятные чем предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации.

8.2. Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными Федеральными законами, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. (ст. 73 ч. 2 ТК РФ).

8.3. Работнику, совмещающему работу с обучением в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального образования, не имеющим государственной аккредитации, гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-174 ТК РФ, предоставляются в полном объеме.

8.4. Работодатель обязуется не допускать случаев направления работников учреждения в командировки без возмещения им командировочных расходов.

8.5. Безвозмездно предоставлять помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

Раздел 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ШКОЛЫ

9.1 Общее собрание трудового коллектива обязуется:

9.2. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам.

9.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников.

9.6. Обеспечивать с родительским комитетом и родителями учеников общественный контроль за безопасными и здоровыми условиями труда в учреждении в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами.

9.7. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить инструктажи по безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего работодателя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

Раздел 10. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЁ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ

10.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края.

10.3. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 3.4.4. Положения об оплате труда.

10.4. Учет учебной работы преподавателей устанавливается в астрономических часах.

Конкретная продолжительность учебных занятий устанавливается с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

10.5. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

10.6. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем преподавательской работы, который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

10.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо иным отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный

год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

Раздел 11. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

11.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

11.2. Тарификация преподавателей производится 1 раз по состоянию на 01 сентября каждого учебного года и утверждается Учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Раздел 12. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.

12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по

болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях

с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

Раздел 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

13.1 Стороны договорились, что:

13.2. Работодатель направляет Договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.3. Контроль за выполнением обязательств Договора осуществляет администрация и общее собрание трудового коллектива школы.

13.4. Администрация и общее собрание трудового коллектива школы рассматривают все возникшие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. Администрация и общее собрание трудового коллектива соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

13.6. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Договор в период срока его действия, разрешается сторонами путем принятия компромиссного решения.

13.7. Администрация учреждения и общее собрание трудового коллектива школы отчитывается о ходе выполнения Договора один раз в год на собрании трудового коллектива.

13.8. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления в учреждении новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения Договора и соглашения между администрацией и трудовым коллективом регулируется в соответствии с постановлением от 17.05.1995г. № 5-п «По делу о проверке конституционности статьи 12 закона СССР от 9 октября 1989 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (в редакции от 20 мая 1991 года) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой профсоюза летного состава российской федерации».

13.9. Настоящий Договор действует в течение 3-трех лет со дня подписания.

13.10. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.11. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

13.12. Договор может быть продлен на следующий срок, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Отсутствие такого уведомления является основанием для его продления.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда
3. План мероприятий по охране труда

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

цифрами 20 (двадцать) листов

Должность руководитель

Подпись И.И. Кузнецов

« 28 » июл 2020 г. М.П.

