

Первичная профсоюзная организация
МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа»

МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа»

Председатель профкома

В.В. Белоглазова
«21» февраля 2013 г.

Директор МБОУ ДОД «ДМШ»

О.В. Красулина
«21» февраля 2013 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
«Детская музыкальная школа»
ГО «Город Лесной»
на 2013-2016 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казённое учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
«Лесной центр занятости»

• 25 • июль 20 13 г.

Запись за № 12-К

г. Лесной
2013 г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный Договор (далее Коллективный Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения (ст. 40 ТК РФ) в МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа».
- 1.2. Представителем МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа» при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора является директор МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа» или уполномоченные им лица (ст. 33 ТК РФ) (далее – Работодатель).
- 1.3. Интересы работников МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа» (далее – Работники) при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем представляет первичная профсоюзная организация (ст. 29 ТК РФ) (далее – Профорганизация).
- 1.4. Выборным профсоюзным органом Профорганизации, реализующим права представительского органа Работников, является профсоюзный комитет. (далее – Профком).
- 1.5. Руководителем Профкома, имеющим право без доверенности действовать от имени Профорганизации, является председатель Профкома.
- 1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников (ст. 43 ТК РФ).
- 1.7. Работники не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.8. Работники и Работодатель регулируют трудовые отношения и иные непосредственные с ним отношения в соответствии с трудовым законодательством путём заключения, изменения, дополнения Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (ст. 9 ТК РФ).
- 1.9. Работодатель обязуется соблюдать условия Коллективного договора.
- 1.10. Работники гарантируют исполнение обязательств, принятых ими в Коллективном договоре.
- 1.11. Стороны признают, что основой представления предусмотренных Коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является выполнение каждой стороной социального партнёрства принятых на себя обязательств.
- 1.12. Работники и Работодатель, констатируя взаимную заинтересованность в росте материального благосостояния и социальной защищённости сторон в условиях рыночной экономики, берут на себя обязательство при реализации условий Коллективного договора и разрешении коллективных трудовых споров руководствоваться принципами социального партнёрства (ст. 24 ТК РФ).
- 1.13. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа Учреждения возможны только на основе социального партнёрства, то есть коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов Работников и Работодателя в соответствии с трудовым законодательством.
- 1.14. Права и обязанности Работодателя и Работника регламентируются действующим законодательством РФ, Уставом МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа», Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 1.15. Коллективный договор заключён на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).
- 1.16. В течение срока действия Коллективного договора любая сторона имеет право проявлять инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения,

изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора (ст. 36 ТК РФ); ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

- 1.17. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и правовыми актами. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения (ст. 44 ТК РФ).
- 1.18. Контроль, за выполнением Коллективного договора осуществляется Работниками и Работодателем, Профорганизацией и представителями Работодателя (ст. 51 ТК РФ).
- 1.19. При проведении контроля, за выполнением Коллективного договора, представители Работодателя и Профорганизация обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию (ст. 51 ТК РФ).
- 1.20. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, включающих:
 - равноправие сторон;
 - уважение и учёт интересов сторон, стремление к достижению компромисса;
 - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
 - содействие государства в укреплении и развитии социального партнёрства на демократической основе;
 - соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
 - полномочность представителей сторон;
 - свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
 - добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
 - реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
 - обязанность выполнения коллективного договора, соглашений;
 - ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.
- 1.21. С текстом Коллективного договора и приложением к нему Работники могут ознакомиться в МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа».
- 1.22. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по письменному согласию с Профкомом МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа»:
 - Правила внутреннего распорядка
 - Соглашение по охране труда
 - Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров
 - Положение о премировании работников
 - Положение о стимулирующих выплатах

2. Трудовой договор

2.1. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения, дополнения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения и настоящим Коллективным договором и не могут ухудшить положение Работников, по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в трёх экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр Трудового договора передаётся Работнику, второй хранится у Работодателя, третий в бухгалтерии (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор заключается на неопределённый срок. Срочный Трудовой договор заключается только в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. В Трудовом договоре оговариваются существенные условия работы, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия Трудового договора могут быть изменены только в письменной форме по соглашению сторон (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объём нагрузки педагогическим работникам школ определяется в соответствии с учебными планами, комплектованием школы учащимися и согласовывается с Работником в письменном виде, до ухода его в отпуск.

2.6. О введении изменений существенных условий Трудового договора Работник должен быть уведомлён Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Работодатель обязан при заключении Трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией или перечнем работ, подлежащих выполнению по должности, на которую принимается работник, инструкцией по охране труда и технике безопасности.

2.8. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 9, 56 ТК РФ).

2.9. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.10. Прекращение Трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется повышать квалификацию специалистов не реже чем **один раз в пять лет**.

3.3. В случае направления Работника для повышения квалификации в другую местность сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, с оплатой командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, **имеющих государственную аккредитацию**, при получении ими образования соответствующего уровня **впервые**, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.5. Организовать проведение аттестации Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников муниципальных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным категориям ставок оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком в письменном виде о сокращении численности или штата работников с указанием причины высвобождения и перечня вакансий не менее чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время **не менее 2 часов в неделю** для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Уведомление **членов профсоюза** по пунктам 2,3,5 ст. 81 ТК РФ производить с учётом предварительного **письменного согласия профкома** в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные с. 178, 180 ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочей недели устанавливается Правилами внутреннего распорядка и Трудовым договором.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения, учебным расписанием, графиком сменности, условиями Трудового договора.

5.3. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

5.4. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

5.5. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность работы учреждения превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также с целью увеличения объёма оказываемых услуг.

Для сменной работы предоставляются графики, при составлении которых Работодатель учитывает мнение представителя профсоюзной организации учреждения путём письменного согласования. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

5.6. Работодатель вправе привлекать к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) творческих и иных работников, обслуживающих ночное мероприятие, в соответствии с графиками сменности.

5.7. Привлечение работника к сверхурочным работам производится Работодателем только с письменного согласия Работника.

Сверхурочные не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

5.8. В целях обеспечения учебного процесса, выполнения плана проведения мероприятий Работодатель вправе предусматривать расписанием уроков и графиками сменности разделение рабочего дня на части, но не более чем с одним перерывом длительностью более 2 часов подряд.

5.9. Работодатель вправе привлекать к работе в выходные и праздничные дни работников МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа».

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада с начислением премий, надбавок и доплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада с начислением премий, надбавок и доплат, если работа производилась сверх нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённых Работодателем, с учётом профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.11. Увеличить продолжительность социальных отпусков, сверх установленных законодательством (за счёт средств Работодателя):

а) одному из родителей первоклассника – 1 сентября с сохранением заработной платы;

б) работникам, впервые вступающим в брак – 1 календарный день, с сохранением заработной платы;

в) работнику в день его юбилея (50, 60 лет – для мужчин, 50, 55 лет – для женщин) – один день с сохранением заработной платы;

г) смерть близких родственников – 3 календарных дня;

д) для проводов детей в армию – 1 день;

ж) не освобождённому председателю профкома МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа» - 3 дня в год.

5.12. Работодатель вправе предоставлять работающим пенсионерам по их заявлению отпуск без сохранения заработной платы до 20 календарных дней.

5.13. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ. В других случаях отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по решению работодателя, если отсутствие работника не затруднит работу учреждения.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система заработной платы для работников бюджетной сферы устанавливается соответствующими законами и иными нормативными актами.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. За первую половину месяца выплачивается аванс в размере 40% от планового фонда заработной платы конкретного работника при условии его фактической работы в начале месяца по день выплаты частичной заработной платы. Если работник по какой-то причине в течение первой половины месяца не работал полностью или частично, то размер выплат подлежит корректировке.

Аванс выплачивается 14-16 числа текущего месяца, окончательный расчёт за отработанный месяц производится с 28-30(31) число текущего месяца.

6.3. Оплата труда за работу в ночное время производится в повышенном размере. Каждый час работы с 22 до 6 часов оплачивается дополнительно в размере 35% основной тарифной ставки или должностного оклада.

6.4. При наличии экономии по фонду оплаты труда выплачивается премия в соответствии с Положением о премировании.

6.5. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением за счёт средств, предусмотренных на эти цели в сметах учреждений.

6.6. Работникам, за систематическое невыполнение возложенных на них обязанностей, премии, надбавки за фактически отработанное время не выплачиваются.

6.7. Дополнительные виды поощрения работников, отличившихся в трудовой и общественной деятельности, осуществляются при условии экономии фонда заработной платы. Премии выплачиваются награждённым:

Правительственными наградами – до 2000 рублей

Грамотой Губернатора области – до 1000 рублей

Грамотой Главы администрации города – до 800 рублей

Грамотой Отдела культуры – до 500 рублей

Знаком «За высокие достижения» - до 2000 рублей

Звание «Заслуженный работник культуры» - до 3000 рублей

6.8. Денежное вознаграждение в связи с выходом на пенсию (при условии увольнения) выплачивается работникам, проработавшим в учреждениях культуры:

30 и более лет – 4000 рублей

от 20 до 30 лет – 3500 рублей

от 10 до 20 лет – 3000 рублей

от 5 до 10 лет – 2500 рублей

6.9. Выплачивается денежное вознаграждение работникам МБОУ ДОД «ДМШ» при достижении 50, 55 лет – женщинам и 50, 60 лет – мужчинам, до 1500 рублей.

Выплаты, предусмотрены пунктами 6.7, 6.8 и 6.9, производятся при наличии экономии заработной платы и предельными размерами не ограничиваются.

6.10. Руководители имеют право производить доплаты и надбавки, выплачивать премии работникам за счёт средств по приносящей доход деятельности.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. За счёт экономии по фонду заработной платы оказывает материальную помощь работникам на погребение близких родственников:

а) если умерший являлся работником МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа» - до 4000 рублей;

б) если умерший является близким родственником работника МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа» (муж, жена, родители, дети) – до 3000 рублей.

8. Работа с молодёжью

8.1. Молодыми считаются работники в возрасте до 35 лет.

8.2. Учреждение формирует кадровый резерв из молодых специалистов.

9. Охрана труда и здоровья

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право Работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда.

9.2. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (1 раз в год) медицинских осмотров за счёт средств работодателя.

9.3. Не допускать к работе лиц без прохождения медицинского осмотра при приёме на работу, а так же в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

9.4. Создать комиссию по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в составе 3-х человек.

9.5. Совместно с Профкомом организовать выборы уполномоченных по охране труда, их обучение и аттестацию, оказывать им поддержку в выполнении возложенных на них обязанностей.

9.6. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласию с Профкомом.

9.7. Проводить со всеми вновь поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по пожарной безопасности.

9.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа за счёт учреждения.

9.9. Обеспечивать работников специальной обувью, одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

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

9.11. Обеспечить МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа» первичными средствами пожаротушения согласно ППР-12.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ).

10.2. Работодатель принимает решение по согласованию с Профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и Коллективным договором.

10.3. Профком принимает участие при рассмотрении вопросов о распределении путёвок на оздоровление работников и их детей.

10.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на счёт профсоюзной организации, при наличии письменного заявления работника, являющегося членом профсоюза.

10.5. При переходе Работника из одного подразделения Учреждения в другое, ранее поданное заявление об удержании из заработной платы Работника профсоюзных взносов является основанием для продолжения их удержания и перечисления на счёт Профорганизации.

10.6. Работники, входящие в состав профактива Профсоюза и не освобождённые от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены без их согласия на другую работу либо уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия соответствующего профоргана Профсоюза, а также быть уволены в течение двух лет, после окончания выборных полномочий без согласия с Профкомом (ст. 374 ТК РФ).

10.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждений.

10.8. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации и аттестации специалистов МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа».

11. Обязанности Профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» и ТК РФ.

11.2. Совместно с Работодателем вести профилактическую работу с нарушителем трудовой дисциплины, поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе.

11.3. Направлять вышестоящему органу заявление о нарушении руководителем законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора (ст. 195 ТК РФ).

11.4. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой пособий по социальному страхованию.

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

11.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза (стоящим на учёте не менее года) за счёт членских взносов:

- при достижении 50, 55, 60, 65 лет;
- в связи с выходом на пенсию (при условии увольнения);
- в трудных жизненных ситуациях (длительная болезнь, операция и т.д.);
- на погребение близких родственников;
- работникам, вступающим в брак;
- при рождении ребёнка.

11.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

11.8. Вместе с работодателем представлять и готовить документы на награждение работников правительственными и другими наградами.

11.9. Обращаться по просьбе работников, а также по собственной инициативе с заявлениями в защиту их трудовых прав.

12. Контроль за выполнением Коллективного договора

12. Стороны договорились, что:

12.1. Совместно рассматривают все разногласия и конфликты, возникающие в период действия Коллективного договора в месячный срок.

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

12.3. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.