

От работодателя:
Директор МУ ДО ДМШ №1



[Signature]
И.В. Смольянова

«23» октября 2017 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МУ ДО ДМШ №1 КГО



[Signature]
И.О. Крябина

«23» октября 2017 г.

Коллективный договор

МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА №1»
КОПЕЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
на 2017-2020 годы

УТВЕРЖДЕН:

На общем собрании Трудового коллектива
МУ ДО «Детская музыкальная школа №1»
Копейского городского округа
Протокол от 23.10.2017г №2

Копейск

2017

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем в лице руководителя – директора Муниципального учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №1» Копейского городского округа (далее - Учреждение) Смольяновой Ирины Викторовны и работниками – в лице председателя профсоюзного комитета Скрыбиной Еленой Геннадьевной.

Настоящий Договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и распространяется на всех работников Учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Настоящий Договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим Договором.

1.2 Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.3 Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4 Общее собрание трудового коллектива, действующее на основании Устава, является полномочным представителем органом работников МУ ДО ДМШ №1, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5 Работодатель и трудовой коллектив Учреждения признают общее собрание трудового коллектива единственным представителем работников Учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать Договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с иными отношениями, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, благоприятные условия труда, в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей общего собрания коллектива в решении этих вопросов.

1.6 Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению между руководителем Учреждения и общим собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшить положение работников по сравнению с прежним Договором.

1.7 Контроль над ходом Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8 Для подведения итогов выполнения Договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9 Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора (путем проведения собраний, отчетов и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10 Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.11 Содержание Договора, как и его изменения необходимо довести до сведения работников до его обсуждения и принятия на общем собрании трудового коллектива.

1.12 Договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования.

1.13 Реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения реорганизации.

1.14 При смене форм собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.15 При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. Трудовой договор и обеспечение занятости

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовыми договорами, заключенными в письменной форме. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

2.2 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Работодатель обязуется:

2.3 Оформить трудовые отношения при поступлении на работу постоянную и по совместительству заключением трудового договора. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

2.4 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее договора и с учетом положений коллективного договора.

2.5 Заключать срочный трудовой договор только в случаях, если того требует характер условий предстоящей работы.

2.6 Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием представителей трудового коллектива (ст.82 ТК РФ).

2.7 Сообщать общему собранию трудового коллектива, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.8 Разрабатывать совместно с общим собранием трудового коллектива программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения ее финансово-экономического положения. Не допускать ликвидации организации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращения рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления общего собрания трудового коллектива (не менее чем за три месяца).

Стороны договорились:

- 2.9 При сокращении численности или штата:
- не допускать увольнения 2-х работников из одной семьи одновременно;
 - предоставлять преимущественное право оставления на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации лицам;
 - проработавшим на предприятии более 5 лет; предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
 - одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
 - родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
 - молодым специалистам, имеющим трудовой стаж до 1 года;
 - считать увольнение массовым, если сокращается 10 работников в течение 30 календарных дней.

Работодатель обязуется:

2.10 С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест:

- приостановить прием новых работников на время реорганизации;
- принимать меры для сохранения штатных работников, расторгая в первую очередь трудовые договора с совместителями;
- при появлении вакансий в период действия уведомления администрации до фактического увольнения работника при наличии соответствующей квалификации представлять данную должность высвобожденному работнику.

2.11 Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение 1 раз в 3 года.

2.12 При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности штата.

Общее собрание трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссий по трудовым спорам в организации и делегировать в эти комиссии наиболее компетентных представителей трудового коллектива, предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились, что:

3.1 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается. Основная оплата труда производится независимо от конечных результатов работы учреждения, поощрения – с учетом этих результатов.

3.2 Стороны договорились установить минимальный размер заработной платы для работников Учреждения в сумме не менее минимальной заработной платы, установленной законом на территории Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

3.3 Производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда работников МУ ДО ДМШ №1, утвержденным работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

3.4 Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или нерабочим праздничным днем, производить выплату заработной платы накануне этого дня.

3.5 При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

3.6 Юбилеям (50-75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в Учреждении свыше 5 лет (с учетом финансово-экономического положения работодателя).

3.7 Производить оплату отпуска согласно ст. 136 ТК РФ не позднее, чем за три дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленные

законом сроки, отпуск переносится и его началом считается третий день после выплаты отпускных.

3.8 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 173-177 ТК РФ).

3.9 Сохранять за работниками в случае приостановки ими работы в связи с задержкой выплаты заработной платы более 15 дней все права, предусмотренные трудовым договором и настоящим Договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объеме.

3.10 В случае задержки заработной платы рассчитывать и выплачивать компенсацию в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

3.11 О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

Общее собрание трудового коллектива обязуется:

3.12 Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

3.13 Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

3.14 Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.

3.15 Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

4. Режим труда и отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1 Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

4.2 Изменение режима труда и отдыха производится работодателем по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

4.3 Начало работы 08:00 ч., окончание работы 20:00 ч.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 п.2, ст. 33 ТК РФ).

4.4 Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю (воскресенье).

4.5 Не допускается привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения.

Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями работника, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

4.6 В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и с учетом их индивидуального графика работы (ст. 112, 113, 153 ТК РФ).

4.7 Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (для преподавателей – 56 календарных дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.8 О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.

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

4.9 Стороны договорились о предоставлении отпуска с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) по письменному заявлению работника в случаях:

- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- регистрации брака работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- рождение ребенка – 1 календарный день;
- смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Общее собрание трудового коллектива обязуется:

4.10 Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде в части времени отдыха.

4.11 Предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;

- осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов совета трудового коллектива в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. Охрана труда

Работодатель обязуется:

5.1 Обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда.

5.2 Своевременно и в полном объеме отчислять страховые взносы на Государственное социальное страхование и обязательное медицинское страхование работников.

5.3 В соответствии с действующим законодательством проводить обучение и проверку знаний по охране труда и экологической безопасности.

5.4 Не применять необоснованных действий к работникам, отказывающимся от выполнения работ в условиях опасных для их жизни и здоровья.

5.5 Обеспечивать возмещение ущерба, причиненного работникам трудовым увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.6 Обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда в Учреждении.

5.7 По результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране труда в установленном порядке и в установленные сроки.

5.8 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

5.9 Создать в Учреждении комиссию по охране труда.

5.10 Осуществлять совместно с представителями общего собрания трудового коллектива контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.11 Обеспечить в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами температурный, воздушный, световой режим в школе.

Общее собрание трудового коллектива:

5.12 Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда, в случаях выявления нарушений предлагает работодателю устранить их. Информировать соответствующие органы о нарушениях.

5.13 Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.

Работники обязуются:

5.14 Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда и противопожарной защиты, в том числе:

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- о любом несчастном случае, произошедшем в школе;
- о признаках профессионального заболевания.

5.15 Выполнять устав школы.

5.16 Оказывать содействие администрации школы в создании условий труда и отдыха.

6. Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

6.1 Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.2 Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.3 Предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, представленных в территориальные органы ПФР.

6.4 Своевременно и в полном объеме перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных взносов.

7. Обеспечение прав и гарантий деятельности общего собрания трудового коллектива

7.1 Работодатель и общее собрание трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами.

7.2 Работодатель признает, что общее собрание трудового коллектива является полномочным представителем членов трудового коллектива по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ):

- содействие их занятости;
- ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдение законодательства о труде;
- участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3 Общее собрание трудового коллектива представляет и защищает интересы членов коллектива по вопросам индивидуальных трудовых отношений, в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников коллектива в соответствии с полномочиями, предоставленными уставом (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ).

7.4 Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие общему собранию трудового коллектива и его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

7.5 Предоставлять возможность представителям общего собрания трудового коллектива осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

8. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

8.1 Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

8.2 Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами, подписавшими его, в согласованных в порядке, формах, сроках.

8.3 Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.4 Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации Договор сохраняет свое действие всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего до 3-х лет.

8.5 При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

8.6 Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

8.7 Подписанный сторонами Договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию, а также обязуется знакомить вновь поступающих работников с Договором при приеме на работу.

8.8 Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

8.9 При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.

8.10 Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.11 В период действия Договора стороны обязуются соблюдать требования действующего законодательства, устранять причины, которые могут повлечь возникновение конфликта.