

Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей города Новосибирска «Детской школе искусств «Весна» (сокращенное наименование МБОУДОД ДШИ «Весна») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора МБОУДОД ДШИ «Весна» Жуковой Оксаны Витальевны
(ФИО руководителя организации или уполномоченного им лица)

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя первичной профсоюзной организации Зингер Татьяны Васильевны
(ФИО председателя первичной профсоюзной организации)

Раздел 1. Предмет Договора

- 1.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.
- 1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.
- 1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.7. При реорганизации или смене формы собственности образовательного учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.8. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению Сторон и оформляются дополнительным соглашением.
- 1.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями.

Раздел 2. Трудовой договор

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения.
- 2.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.
- 2.3. В трудовом договоре с работником МБОУДОД ДШИ «Весна» оговариваются условия,

обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (оклад работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации.

2.4. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.5. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.6. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в МБОУДОД ДШИ «Весна».

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в учреждении.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц путем перечисления денежных средств на счета работников (Картсчета) с их письменного согласия.

Днями выплаты заработной платы является 25 число текущего месяца и 10 число месяца следующего за расчетным.

3.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию. В части финансируемой соответствующего бюджета индексацию проводить в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

3.1.4. Система оплаты, стимулирования труда и компенсационных выплат, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, определяется локальным нормативным актом с соблюдением требований действующего трудового законодательства и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, который является неотъемлемой частью Коллективного договора (Приложения №1,2).

3.1.5. Условия оплаты труда, определенные в трудовом договоре, не могут быть ухудшены в сравнении с теми, которые установлены настоящим договором.

3.1.6. Минимальный оклад по должности, не требующей квалификации и относимой к первому квалификационному разряду, составляет размер не менее минимального размера оплаты труда установленного на федеральном уровне.

3.1.7. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон.

3.1.8. За каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 06-00) производить доплату в размере 25 % процентов от оклада за работу в нормальных условиях.

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

3.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

3.3. Гарантии и компенсации:

3.3.1. 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 Российской Федерации (ст. 173-177).

3.3.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: 7 календарных дней без сохранения заработной платы.

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.4. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

– предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии) и проработавшим в организации более 20 лет.

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

4.6. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

– ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

– ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;

– приостанавливает найм новых работников;

– вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

– проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (в количестве 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

4.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности и (или) штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

– для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, 5 % процентов среднего месячного заработка;

– от 5 до 10 лет 3 % процента среднего месячного заработка.

4.9. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Продолжительность рабочего времени определяется в зависимости от нормы установленной законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.2. В организации применяться неполное рабочее время в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.4. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда (Приложение № 3).

5.5. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа. (Приложение № 4).

5.6. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13:00 до 14:00 (указать время). Для педагогов и концертмейстеров перерыв для отдыха и питания предоставляется согласно индивидуальному расписанию занятий и не может быть меньше 30 минут (СанПин 2.4.4. №1251-ОЗ).

5.7. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом обеспечения нормальной работы образовательного учреждения. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.9. Работодатель имеет право предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

5.10. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском, считается рабочим временем для всех работников образовательного учреждения.

5.11. При наличии путевки для санаторно-курортного лечения работнику переносится отпуск по письменному заявлению.

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 75000 руб. в 2014 году из бюджетных средств учреждения, 75000 в 2015 году, 77000 в 2016 году из бюджетных средств учреждения;

6.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению (Приложение № 5);

6.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,1% суммы затрат на производство работ, услуг;

- 6.1.4.** Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;
- 6.1.5.** Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации;
- 6.1.6.** Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- 6.1.7.** Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;
- 6.1.8.** Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 6.1.9.** Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению (Приложение № 6). В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость;
- 6.2.** Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:
- гибели работника – _____ минимальных размеров оплаты труда;
 - получения работником инвалидности – _____ минимальных размеров оплаты труда.
- 6.3.** Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
 - осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
 - выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
 - выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.
- 6.4.** Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
 - по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.
- 6.5.** Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.
- 6.6.** 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 замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
 - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.
- 6.7.** В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

7.2. Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены данным коллективным договором.

7.3. Ежемесячно бесплатно перечислять на профсоюзный счет удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке.

7.6. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора (Приложение № 5).

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (по территориальной принадлежности).

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иных обособленных структурных подразделений).

8.8. До приема на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей города Новосибирска «Детская школа искусств «Весна», в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска.
2. Положение о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей города Новосибирска «Детская школа искусств «Весна».
3. Перечень профессий, работающих в ночное время.
4. Перечень профессий и должностей, для которых вводится раздробленный рабочий день.
5. Соглашение по проведению мероприятий по охране труда МБОУДОД ДШИ «Весна» на 2013-2014 учебный год.
6. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальных средств индивидуальной защиты.
7. Правила внутреннего трудового распорядка.

Коллективный договор с Приложениями принят на Общем собрании коллектива (протокол № 1 от 25.01.2014 г.)

Представитель работодателя:

Директор МБОУДОД ДШИ «Весна»

МП

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУДОД ДШИ «Весна»

МП

Проголосовано, прошнуровано

43

стр.

Директор МБОУ ДОД ДШИ «Весна»
О.В. Жуков

