

Председатель профкома МБУ УК



Л.А. Ежелева
Л.А. Ежелева

«20» ноября 2020 г.

1
Директор МБОУ ДО ДМШ



Г.В. Евдокимова
Г.В. Евдокимова

«20» ноября 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**трудового коллектива Муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования
Большеглушицкой Детской музыкальной школы**

на 2020 – 2023 годы.

Принят на собрании трудового коллектива

« 19 » ноября 2020 г. Протокол № 1

с. Большая Глушица

1. Общие положения.

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

- 1.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на МБОУ ДО ДМШ и представляет интересы всех работников независимо от членства в профсоюзе.
- 1.2. *Настоящий Коллективный договор* является правовым актом, заключённым в соответствии с действующим законодательством и Трудовым кодексом Российской Федерации и является основным документом, определяющим трудовые, социально – экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками МБОУ ДО ДМШ, и определяет их права и обязанности.
- 1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора МБОУ ДО ДМШ (далее по тексту ДМШ) являются:
 - руководитель учреждения в лице директора Евдокимовой Галины Васильевны, именуемого далее Работодатель;
 - и работники МБОУ ДО ДМШ в лице председателя профсоюзного комитета Муниципального бюджетного учреждения Управления культуры администрации муниципального района Большеглушицкий Ежелевой Ларисой Александровной.
- 1.4. Стороны, заключившие настоящий договор, обязуется строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учёта реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.
- 1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников школы, гарантирует защиту прав и интересов работников.
- 1.6. Коллективный договор вступает в законную силу с момента его *подписания и действует в течение 3 –х лет на период 2020 – 2023 г.г.*
- 1.7. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.9. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.
- 1.10. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении установленных в Коллективном договоре обязательств на общем собрании трудового коллектива, созываемом по инициативе коллектива.
- 1.11. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора производится сторонами и их представителями, а также органом по труду.
- 1.12. Работники профкома и их представители беспрепятственно посещают подразделения МБОУ ДО ДМШ для выполнения своих обязанностей в

интересах работников, коллектива и профсоюза, имеют право проверять расчёты по заработной плате.

2. Права и обязанности сторон.

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, участники договора обязуются:

- 2.1. С учетом действующего законодательства способствовать достижению положительных результатов деятельности ДМШ, направленных на решение основных задач в области дополнительного образования, повышения уровня заработной платы, улучшению социально – бытового обслуживания работников образовательного учреждения, создание безопасных условий труда и охраны здоровья.
- 2.2. Защищать интересы образовательного учреждения в органах исполнительной и представительной власти по вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности.
- 2.3. Содействовать соблюдению в учреждении законодательства о труде Российской Федерации.

В этих целях руководитель учреждения совместно с профсоюзом проводят разъяснительную работу в коллективе по вопросам трудового законодательства и методах хозяйствования.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 2.4. Представлять, отстаивать и защищать интересы работников.
- 2.5. Контролировать соблюдение администрацией трудового законодательства, выполнения коллективного договора.
- 2.6. Выполнять трудовые обязанности.
- 2.7. Соблюдать трудовую дисциплину.

Профсоюзный комитет имеет право:

- 2.8. Пользоваться правами, гарантиями и льготами, предусмотренными законодательством и коллективным договором.
- 2.9. Обращаться за консультациями, связанными с работой, её условиями, социально-бытовыми проблемами к специалистам и руководителям учреждения.
- 2.10. Обращаться в профком, областной Совет профсоюзов за правовой помощью и получать её.

3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

- 3.1. Работодатель организует за счет средств организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 5 лет (в зависимости от специальности).
- 3.2. Аттестация педагогических работников ДМШ проводится в целях:
 - подтверждения соответствия занимаемой должности;

- установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

Порядок и условия проведения аттестации педагогических работников определены Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209.

3.3. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен на основании п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

При увольнении по данному основанию для педагогических работников трудовым законодательством установлены следующие гарантии:

- увольнение допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник сможет выполнять с учетом состояния здоровья (ч.3 ст. 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч.2 ст. 82 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.4. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия профсоюзного комитета.

3.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе работодателя производить с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.6. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

Предоставлять работникам, подлежащим высвобождению, 4 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

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

3.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста за 2 года до пенсии;

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет.
- 3.9. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше 2 – х месяцев с учетом выходного пособия.
- 3.10. Выходное пособие в размере двухнедельного заработка выплачивается также работникам при увольнении по состоянию здоровья и в связи с призывом на военную службу (п. 8 ст. 77 ТК РФ, п.3а ст. 81; п.1 ст. 83 ТК РФ; п.2 ст. 83; п.8 ст. 77 ТК РФ) (ст. 178 ТК РФ).

4. Трудовые отношения.

4.1. Администрация Школы обязуется:

- * при найме знакомить каждого работника под роспись с условиями трудового договора правилами внутреннего распорядка, Коллективным договором, должностными инструкциями и т.д.;
- * включать представителя профсоюза и членов трудового коллектива в состав комиссий по разработке целевых программ по развитию МБОУ ДО ДМШ и культуры в целом, положений о материальном стимулировании и премировании и других нормативных актов, регулирующих деятельность МБОУ ДО ДМШ, в состав аттестационной комиссии.

4.2. Администрация и профсоюзный комитет выступают за сохранение рабочих мест.

5. Оплата труда.

- 5.1. Условия оплаты труда работников ДМШ устанавливается Федеральными законами, Указами Президента РФ, Постановлениями правительства РФ, нормативными правовыми актами муниципального района Большеглушицкий Самарской области, Постановлениями, распоряжениями главы муниципального района Большеглушицкий и настоящим Коллективным договором.
- 5.2. Оплата труда руководителей, специалистов и других работников ДМШ производится по отраслевой системе оплаты труда, введенной в действие с 2017 года постановлением главы муниципального района Большеглушицкий Самарской области от 13 сентября 2013 года № 1161 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Большеглушицкой Детской музыкальной школы».
- 5.3. Размеры и условия оплаты труда работников ДМШ устанавливаются и определяются Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МБОУ ДО ДМШ (Приложения № 1, 2, 3) – (прилагаются)
- 5.4. Оплата труда работников учреждения включает должностные оклады, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

- 5.5. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором между руководителем учреждения и работником, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.
- 5.6. Размер минимального месячного оклада по профессии низкоквалифицированного рабочего не может быть ниже МРОТ, установленного законодательством РФ.
- 5.7. Заработная плата работников устанавливается, исходя из: *тарифных ставок, образования, стажа работы, итогов аттестации, учебной нагрузки, доплат и надбавок.*
- 5.8. Выплата заработной платы работникам ДМШ производится 16 и 30 числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за которое выплачивается. Место выдачи зарплаты - **карта МИР**
- 5.9. В случае вынужденного простоя по обстоятельствам, не зависящим от работодателя и работников (отмена занятий в связи с морозами, карантином и др.) оплату производить в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), а по обстоятельствам, зависящим от работодателя – 2/3 среднего заработка в рамках требований статьи 157 ТК РФ.

Руководитель обязуется:

- 5.10. В случае задолженности по оплате труда разрабатывать меры, направленные на ликвидацию задолженности.
- 5.11. Устанавливать первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.
- 5.12. Извещать работников об изменении систем и размеров оплаты труда и наименования должностей не позднее, чем за 2 месяца.

Профком имеет право:

- 5.13. Организовывать общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда.
- 5.14. При несвоевременной выплате заработной платы:
- а) требовать в соответствии со ст. 195 ТК РФ и ст. 30 Закона РФ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности (ст. 142 и 236 ТК РФ);
 - б) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом;
 - в) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обращаться в суд согласно ст. 23 Закона РФ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6. Условия и охрана труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

- 6.1. Выполнять соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте.
- 6.2. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда работников, включая руководителей, в установленные сроки.
- 6.3. Обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве.
- 6.4. Обеспечивать работников в полном объеме спецодеждой. Приложение № 3. Обеспечить смывающими и обеззараживающими средствами. Приложение № 2.
- 6.5. Организовать проведение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями.
- 6.6. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением соглашения по охране труда, в том числе в форме трехступенчатого контроля.
- 6.7. Обеспечить расследование несчастных случаев на производстве в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.
- 6.8. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:
 - обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;
 - избранных уполномоченных лиц по охране труда обучить по специальной программе в учебных центрах по охране труда с сохранением среднего заработка по основному месту работы;
 - предоставить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374 – 376 ТК РФ;
 - за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченные лица по охране труда профкома поощряются из средств учреждения.
- 6.9. Регулярно информировать работников о состоянии охраны труда, о выполнении соглашения по охране труда.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда. Проходить обучение безопасным методам труда, оказанию медицинской помощи при несчастных случаях, проверку знаний требований по охране труда;

- правильно применять средства защиты;
- немедленно извещать руководителя о любой угрожающей жизни и здоровью людей ситуации.

7. Рабочее время и время отдыха.

- 7.1. Установить продолжительность рабочего времени в соответствии с Правилами внутреннего распорядка, согласованного с общим собранием трудового коллектива. Продолжительность рабочего времени для работников - 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин при 6 –ти дневной рабочей неделе, если иное не предусмотрено законом или трудовым договором (условия сельской местности)
- 7.2. Разработать (по согласованию с советом трудового коллектива) график рабочего времени работников школы с учётом специфики их работы. Ознакомить с этим графиком работников под роспись.
- 7.3. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, проводить только с их согласия.
- 7.4. Расписание уроков составлять с учётом обеспечения педагогической целесообразности и соблюдения санитарно-гигиенических норм.
- 7.5. Устанавливать педагогическую нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год не позднее, чем за 3 месяца до его начала.
- 7.6. Изменение учебной нагрузки в течение года и на новый учебный год проводить в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка школы.
- 7.7. Правила внутреннего трудового распорядка, прилагаются к Коллективному договору.
- 7.8. Работа в выходные и праздничные дни проводить как исключение и только в соответствии со ст. 153 ТК РФ.
- 7.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 7.10. Предоставлять работникам в каждом календарном году ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью для руководителя и преподавателей – 56 календарных дней, методисту – 42 календарных дня, а остальным сотрудникам, согласно законодательству 28 рабочих дней в расчёте на 6 – ти дневную рабочую неделю. Очередные отпуска предоставлять работникам в летнее каникулярное время с июня по август месяц включительно. По медицинским показаниям работника отпуск может предоставляться в любое время года (для выезда на санитарно-курортное лечение по путёвкам).
- 7.11. Работникам школы на основании ст. 119 ТК РФ предоставляют ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный

рабочий день продолжительностью 3 –х календарных дней. Перечень должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день утвердить. Приложение № _____

7.12. Работникам школы предоставлять право на отпуск без сохранения заработной платы, основания: по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника с подобной просьбой, при наличии возможности отпуска по семейным обстоятельствам. Можно предоставлять с сохранением среднего заработка, их возможная продолжительность:

- при рождении ребёнка – до 3 календарных дней;
- при регистрации брака – до 3 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 3 календарных дней;
- в других случаях по усмотрению работодателя.

8. Условия и охрана труда. Решение социально–бытовых вопросов.

8.1. Работодатель комплектует контингент обучающихся и обеспечивает нагрузкой преподавателей не менее одной ставки, с учётом интересов всех участников образовательного процесса по потребностям и уровню квалификации преподавателей. Проводит агитационные мероприятия в средствах массовой информации по привлечению учащихся в учебное заведение. В обязанности коллектива входит содействие администрации в формировании контингента.

8.2. Работодатель обязуется:

- выплачивать все пособия в сроки, установленные для выплаты заработной платы в счёт причитающихся взносов на социальное страхование;
- вносить необходимые отметки в разделы больничного листа и своевременно сдавать комиссии по социальному страхованию для назначения пособия;
- совместно с профкомом ходатайствовать о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста мест в детских дошкольных учреждениях.

8.3. Содействовать совместно с ПК осуществлению комплекса мер по организации летнего отдыха работников, а также членов их семей (особенно многодетных, неполных семей).

8.4. При выходе на пенсию по возрасту работникам вручать денежные вознаграждения или памятный подарок в размере 1 минимальной заработной платы (за счёт внебюджетных средств).

9. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации.

- 9.1. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым социально – трудовым и экономическим вопросам.
- 9.2. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом.
- 9.3. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.
- 9.4. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.
- 9.5. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профком содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально – трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.
- 9.6. Профсоюзным органам предоставляется бесплатная возможность пользоваться служебными телефонами, множительной техникой и др.
- 9.7. Профсоюзный комитет своей деятельностью способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работодателем и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес.

10. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в Коллективный договор.

- 10.1. Стороны принимают на себя обязательства в период действия настоящего Коллективного договора, при условии его выполнения, не выдвигать требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него.
- 10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему Коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и нормативно – правовыми актами Самарской области.

- 10.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе примирительной комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет предприятия на срок не более трех месяцев в течение одного года.
- 10.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора

11. Контроль за выполнением Коллективного договора.

- 11.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.
- 11.2. Контроль за соблюдением Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными органами по труду.
- 11.3. Стороны, подписавшие договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.
- 11.4. Подписанный сторонами Коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем в местный орган по труду исполнительной власти для уведомительной регистрации.
- 11.5. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по Коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом.

12. Порядок внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

- 12.1. Стороны вносят изменения и дополнения в Коллективный договор по взаимному согласию, по инициативе любой стороны, либо по требованию трудового коллектива.
- 12.2. Сторона, выступающая инициатором изменений и дополнений, уведомляет другую сторону о своём предложении не позднее 3-х дней до начала переговоров.
- 12.3. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в Коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива; принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании (конференции).
- 12.4. Принятые изменения предоставляются на регистрацию в органы по труду как самостоятельный документ или как новая регистрация коллективного договора.

По поручению трудового коллектива Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Большеглушицкой Детской музыкальной школы подписали:

Директор МБОУ ДО ДМШ



Г.В. Евдокимова

Председатель профкома МБУ УК

Л.А. Ежелева

