

«СОГЛАСОВАНО»:
Председатель профкома


Т.С. Рыжова
« 29 » Января 2018 г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ ДО «ДМШ №17
им. Александра Цфасмана»


В.А. Бунегин
« 29 » Января 2018 г.




**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА №17
ИМЕНИ АЛЕКСАНДРА ЦФАСМАНА»
НА 2018 – 2021 гг.**

Министерство социальной политики
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

Дата «28» ФЕВРАЛЯ 2018 г. №46/18-КД

БЕЗ ЗАМЕЧАНИЙ (с приложением)
(наличие/отсутствие замечаний)

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА
(подпись)


А.И. Сватненко
(Ф.И.О.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская музыкальная школа №17 имени Александра Цфасмана»

Дата подписания: 29 января 2018 года.

Срок действия: 3 года

Подписали:

от работодателя – директор МБУ ДО «ДМШ № 17 им. Александра Цфасмана» - Бунегин В.А.

от профсоюзной организации МБУ ДО «ДМШ № 17 им. Александра Цфасмана» - Рыжова Т.С.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице директора МБУ ДО «ДМШ №17 им. Александра Цфасмана» Бунегина Владимира Александровича и **Работники**, интересы которых представляет профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета Рыжова Татьяна Сергеевна.

1.2 Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально - бытовым обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудовым социально – экономических отношений.

1.4 Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.5 Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течении пяти дней после его подписания. Работодатель доводит текст Коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.2 Условия трудового не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.3 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.4 Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно администрацией школы с участием профкома.

2.5 Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов.

2.6 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 два года до пенсии);
- проработавшие в школе свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 – летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16 – летнего возраста без матери.

2.7 Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, а одинокие – при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка – инвалида до 16 лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.8. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение и занятие открывающихся вакансий.

3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. При урегулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не должна превышать 40 часов в неделю, установленных законом для работников, не занимающихся педагогической деятельностью.

3.2 Школа работает по режиму шестидневной рабочей недели с одним выходным днём- воскресенье.

3.3 Расписание работы преподавателей и концертмейстеров должно строиться таким образом, чтобы нагрузка в день не превышала восьми уроков, в исключительных случаях по разрешению администрации 9 уроков.

3.4 В случае необходимости администрация имеет право в свободные от работы дни привлекать преподавателей и концертмейстеров к замещению отсутствующих работников.

3.5 Дополнительные занятия и перенос уроков могут производиться только с разрешения администрации школы.

3.6 Распределение педагогической нагрузки на предстоящий учебный год производится администрацией по соглашению с профсоюзным комитетом школы.

3.7 При составлении расписания на новый учебный год учитывается чередование работы преподавателей в закреплённых кабинетах по субботам.

4 ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска, график которых составляется администрацией школы. Отпуска преподавателям и концертмейстерам должны предоставляться в летний период.

4.2 Администрацией должны устанавливаться регламентированные перерывы для работающих на ПЭВМ при 8 - ми часовой рабочей смене: через 2 часа от начала рабочей смены или через 1,5–2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 20 минут.

4.3 Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днём.

4.4 Администрация предоставляет работникам специально оборудованное помещение для приёма пищи.

4.5 Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

а) со свадьбой работника – 3 дня,

б) со свадьбой детей – 3 дня,

в) со смертью родственников – 3 дня,

г) рождение ребёнка – 1 день,

д) переезда на новое место жительства – 2 дня,

4.6 Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работника. Привлечение к сверхурочным работам преподавателей допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

4.7 Педагогические работники не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск до одного года. Право на длительный отпуск закрепляется в Уставе каждого образовательного учреждения (Приказ Минобр. РФ от 07.12.2000 г. № 3570).

5 УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ОХРАНА ТРУДА

5.1 Работодатель разрабатывает регламенты условий работы (должностные инструкции, инструкции по охране труда) применительно к каждому рабочему месту и систематически информирует работников о фактическом состоянии этих условий (производственная среда, режим труда и отдыха, льготы, компенсации, средства индивидуальной защиты).

5.2 Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки рабочих мест.

5.3 Профком пользуется правом на участие в любых экспертизах условий работы.

5.4 Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю в школе образует специальную комиссию по расследованию причин несчастного случая.

5.5 Работодатель обязуется освобождать беременных женщин от работы без сохранения заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

5.6 Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации информацию и документы, касающиеся охраны труда работников (ст.212 ТК РФ).

5.7 Сообщать о всех несчастных случаях профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации (ст.370 ТК РФ).

5.8 Улучшать санитарно – бытовые условия работающих.

5.9 Выборные органы профсоюза совместно с представителями работодателя осуществляют:

- контроль за выполнением ДМШ и ДШИ г.Н.Новгорода требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения безопасных условий труда работников (ст.370 ТК РФ); формирование и организацию деятельности совместных комитетов(комиссий) по охране труда;
- работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

6 ОПЛАТА ТРУДА

6.1 Работникам школы выплачиваются надбавки и доплаты к ставкам, а также вознаграждение по итогам работы за квартал, полугодие, за год в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 17 им. Александра Цфасмана».

6.2 В соответствии с положениями об оплате труда учреждений (утверждёнными руководителями школ и согласованными у учредителями в лице директора департамента культуры и департамента финансов и налоговой политики администрации г.Н.Новгорода, профсоюзными органами учреждений либо уполномоченными представителями трудовых коллективов) фонд оплаты труда ДМШ и ДШИ г.Н.Новгорода устанавливается исходя из:

- базового фонда оплаты труда работников по штатному расписанию и тарификации с учетом компенсационных (обязательных) выплат за условия труда, отклоняющихся от нормальных, повышенный ставок (окладов), доплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работников;

- стимулирующих выплат в соответствии с системой материального стимулирования, закрепленной в положении об оплате труда каждого учреждения.

6.3 Виды и размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера закрепляются в положениях об оплате труда учреждений в пределах имеющихся средств и закрепляются в коллективных договорах.

6.4 Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца за фактически отработанное время путем перечисления денежных средств на банковский карточный счет работника: 1 число и 16 число.

6.5 При разработке отраслевой системы оплаты труда стороны отстаивают принципиальные позиции, направленные на обеспечение государственных гарантий в уровнях оплаты труда и увеличение размеров заработной платы.

6.6 Не освобождённым от основной работы председателям и членам профкома (из числа работников АУП) при выполнении ими общественных обязанностей в интересах работников, предоставлять свободное от работы время на условиях, предусмотренных коллективным договором.

6.7 В соответствии с положениями об оплате труда учреждений выплачивать работникам ежемесячную надбавку к окладу за выслугу лет работникам АУП в зависимости от стажа в учреждении.

6.8 Выплачивать педагогическим работникам ежемесячную надбавку к окладу за выслугу лет в зависимости от общего педагогического стажа.

7 СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1 Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд обязательного медицинского страхования.

7.2 Профком ведёт учёт нуждающихся в санитарном лечении и ходатайствует о путёвках.

7.3 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет (а также отцу), коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Дополнительный отпуск может быть присоединён к ежегодному отпуску, либо использован отдельно.

7.4 Обязательному согласованию с выборными профсоюзными органами (в лице председателей профсоюзных комитетов) в ДМШ и ДШИ города Н.Новгорода подлежат:

- изменение существенных условий трудового договора (ввод режима неполного рабочего времени) ст.74 ТК РФ;
- порядок проведения аттестации ст.81 ч.2 ТК РФ;
- рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя ст.82 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам ст.99 ТК РФ;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни ст.113 ТК РФ;
- положения об оплате труда работников учреждений ст.135 ТК РФ;
- порядок, место и сроки выплаты заработной платы ст.136 ТК РФ;
- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни ст.153 ТК РФ;
- введение, замена и пересмотр норм труда ст.162 ТК РФ;
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений ст.180 ТК РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка ст.190 ТК РФ;
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников ст.212 ТК РФ.

8 ДРУГИЕ ВОПРОСЫ БЫТА, КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

8.1 Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно – просветительской и физкультурно – оздоровительной работы с работниками предприятия и членами их семей.

8.2 Участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров между работниками и работодателями с целью защиты интересов работников –

членов профсоюза в случае нарушения их законных прав и интересов. Принимать конкретные решения по конфликтам и спорным вопросам после взаимных консультаций.

8.3 Предоставлять материальную помощь членам профсоюза, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации.

8.4 Обеспечить правовую помощь членам профсоюза, разбор жалоб и заявлений по всем вопросам, касающимся защиты прав работников, по отпускам, пенсиям, оплате больничных листов, приёму и увольнению, сокращению, вопросам охраны труда и техники безопасности, оплате труда и предоставлению социальных льгот, а также защиту прав и законных интересов членов профсоюза в государственных, судебных органах.

8.5 Добиваться улучшения и обеспечения безопасных условий труда.

8.6 Поддерживать работодателя в его действиях, направленных на:

- повышение профессионального мастерства работников, их экономической грамотности, уровня культуры, уважения к труду;
- повышение материального благосостояния работников.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1 Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители:

- обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать деятельности его выборных органов;
- предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения культуры бесплатно необходимые помещения для работы профоргана и проведения собраний работников, хранения документации, а также создают другие дополнительные условия для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа, предусмотренные ст.377 ТК РФ;
- не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- обеспечивают, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление на расчётные счета Профсоюза членских профсоюзных взносов в порядке, установленном коллективным договором (соглашением). Перечисление денежных средств производится в полном объёме и одновременно с начислением заработной платы;
- своевременно рассматривают обращение, заявление, требование и предложения профсоюзных органов, а в случае их отклонения направляют профоргану письменный мотивированный ответ;
- предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально – экономическим вопросам;
- признают, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников в рабочее время допускается по согласованию сторон;
- содействуют профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально – трудовых прав и профессиональных

интересов работников организаций и учреждений культуры (ст.17 ФЗ от 12.01.1996 г. № 10 « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.2 Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобождённых от производственной и творческой деятельности:

- члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзных организаций в учреждении совместных с работодателем комиссиях, их числа работников АУП освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работника и на время учёбы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором;

- члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе выборного органа признается значимой для деятельности учреждений и оплачивается не менее 20% от должностного оклада;

- увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации в соответствии со ст.376 Трудового кодекса РФ в течении выборного срока и двух лет после окончания допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и вышестоящего выборного органа профсоюза.

9.3 Стороны совместно принимают решение о награждении работников отраслевой наградой – Почетной грамотой Министерства культуры РФ и Российского профсоюза работников культуры.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, указанных в ст. 43. Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2 Стороны пришли к заключению, что изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производятся только по взаимному соглашению в порядке, установленном Законом для его заключения.

10.3 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из всего состава примирительную комиссию.

10.4 Контроль за выполнением договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. Профком создаёт комиссию и заслушивает на

своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений коллективного договора.

10.5 Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.6 На основании личных заявлений работника – членов профсоюза работодатель обязуется отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их профкому через бухгалтерию.