



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования

«Детская школа искусств № 13»

на 2016- 2019 год.

Прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду в Минте занятости,

Иркутска и Иркутской области

Регистрационный

№ 74574-0 от «26» сентября 2017 года

Руководитель органа по труду

*А. Сидорова*

(должность, Ф.И.О., подпись)



## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице руководителя Филатовой И.В. и работниками в лице председателя Совета трудового коллектива Колосовой Е.В., действующего на основании Устава Российского Профсоюза работников культуры. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и распространяется на всех работников учреждения.

Настоящий коллективный 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 коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные 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 труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом 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. Работодатель и трудовой коллектив учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, 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 представителя выборного органа в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

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

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

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к настоящему коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом организации.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного 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.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение **2013 – 2015 г.** до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

1.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 6 дней после его подписания. Выборный орган организации обязуется разъяснять положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. При смене форм собственности учреждения коллективный 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 коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.16. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

## **II. Трудовой договор и обеспечение занятости.**

### **2. Стороны договорились, что:**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменном виде.

Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

### **2.3. Работодатель обязуется:**

2.3.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу постоянную и по совместительству заключением трудового договора, преимущественно на неопределенный срок, в трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

2.3.2.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.

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

2.3.4.Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профкома (ст.82 ТК РФ);

2.3.5.Сообщать работникам, 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 Трудового Кодекса, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст.12 п.2 ФЗ РФ о профсоюзах);

2.3.6.Разрабатывать совместно с выборным органом(планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения ее финансово-экономического положения. Не допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления выборного органа (не менее чем за 3 месяца).

#### **2.4. Стороны договорились:**

2.4.1.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 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.

#### **2.5. Работодатель обязуется:**

2.5.1.С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест:

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

2.5.2.Выплачивать лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с реорганизацией, ликвидацией предприятий выходное пособие в размере:

-для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет -- 100% среднего месячного заработка, от 5 до 10 лет - 50 % среднего месячного заработка.

2.5.3.Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.5.4.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.

### **2.6. Трудовой коллектив 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 эту комиссию наиболее компетентных представителей выборного органа организации;

-предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками--членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

-комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров; содействовать заключению коллективных договоров и соглашений в учреждениях отрасли культуры.

## **111.Оплата и нормирование труда.**

### **3. Стороны договорились, что:**

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.

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:**

3.1.Производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ ДОД ДШИ № 13 (Приложение № 2), утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа организации.

3.2.Выплачивать заработную плату «8» и «22» числа каждого месяца; выдавать каждому работнику расчетный лист установленного образца. При совпадении дня выплаты зарплаты с выходным днем или не рабочим праздничным днем, производить выплату заработной платы накануне этого дня.

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

3.4.Юбилеям(50—75лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации свыше пяти лет (с учетом финансово—экономического положения работодателя).

3.5.Выплату премий, стимулирующих доплат, надбавок и других выплат производить по согласованию с выборным органом.

3.6. Проводить аттестацию работников при участии выборного органа.

3.7. Производить оплату отпуска согласно ст. 136 Трудового Кодекса 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 Российской Федерации (ст.173-177).

3.9. Сохранять за работниками в случае приостановки ими работы в связи с задержкой выплаты заработной платы более 15 дней и все права, предусмотренные трудовым договором и настоящим коллективным 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. Ежемесячно выдавать всем работникам заработной платы расчетные листки.

3.12. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

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

#### **3.14. выборный орган организации:**

-осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

-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;

-вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

### **1У. Режим труда и отдыха.**

#### **4. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), 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 выборным органом организации

4.3. Начало работы **09.00ч.**, окончание работы **20.00ч.**

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

(ст.91 п.2, ст.333).

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

4.5.Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, изданному с учетом мнения выборного органа организации и с письменного согласия работника, оплата при этом производится согласно ст.8 ТК РФ ч.3.

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).

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 дополнительного оплачиваемого отпуска:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;

4.10.Предоставлять краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы женщинам, воспитывающим ребенка до 14 лет, по их заявлениям до 14 дней (ст.128 ТК).

4.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

#### **4.17. выборный орган организации обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде в части времени отдыха;
- 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 в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## **V. Охрана труда.**

### **5. 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. Обеспечивать прохождение медицинских осмотров, прививок в соответствии с законодательством РФ за счет средств работодателя.

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

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

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

5.7. Обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда в учреждении.

5.8. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и срок, установленные с учетом мнения (вариант: по согласованию) с выборным органом организации, с последующей сертификацией.

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

5.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа организации.

5.11. Осуществлять совместно с выборным органом организации (уполномоченным по охране труда) контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.12. Обеспечить в соответствии с санитарно—гигиеническими нормами температурный, воздушный, световой режим в школе.

### **Выборный орган:**

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

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

5.15. Участвует в организации отдыха и оздоровления работников учреждения и их детей.

### **Работники обязуются:**

5.16. 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.

5.17. Выполнять устав школы.

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

## **VI. 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.Обеспечивать обязательное медицинское страхование работников, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

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

6.4.Предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы ПФР.

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

6.6. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

6.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работниками , выделении ссуд на его приобретение (строительство

## **VII. Обеспечение прав и гарантий деятельности выборной организации.**

7.1.Работодатель и выборный орган организация 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 выборный орган организации является полномочным представителем работников по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников :

-Содействие их занятости;

-Ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и контроля за его выполнением;

-Соблюдения законодательства о труде;

-Участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3.Выборный орган организации представляет интересы и защищает интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых, связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.384, 387, 391,399, 400, ТК РФ, п.1 ст.11 и ст.14 ФЗ о профсоюзах).

7.4.Работа в качестве представителя выборного органа организации признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении всех работников.

7.10. Представлять возможность выборному органу организации, его представителям, комиссиям, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечение безопасных условий и охраны труда.

### **VIII. Обязательства выборного органа организации.**

#### **Выборный орган организации обязуется:**

8.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральными законами » и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, в случае, если они уполномочили выборный орган организации представлять их интересы

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

8.5. Информировать работников о своей работе, деятельности выборного органа.

### **IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон Коллективного договора.**

9.1. 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).

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

9.3. 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.

9.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный 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- лет.

9.5. 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.

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

9.7. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

9.8. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию, а также обязуется в течение 7 дней после подписания Договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с Договором при приеме на работу.

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

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

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

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

Представитель работодателя:  
Директор МОБУДО ДШИ №13:

И.В.Филатова. \_\_\_\_\_

М.П.

Представитель работников:  
выборный орган организации:

Колосова Е.В. \_\_\_\_\_  
Мазанова А.В. \_\_\_\_\_  
Васильева А.М. \_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2015 г.

**П Р И Л О Ж Е Н И Я**  
**к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Положение о премировании.
4. Положение о доплатах и надбавках стимулирующего и компенсационного характера.

