

Представитель общего собрания
работников МКУДО «Коченевская
детская музыкальная школа»



(подпись)
«02» марта 2018 г.

Саранча Е.Е.
(ФИО)

Директор МКУДО
«Коченевская детская
музыкальная школа»
Каменова Н.А.
(подпись) (ФИО)
«02» марта 2018 г.
М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения дополнительного образования
«Коченевская детская музыкальная школа»

на 2018-2021гг.

Коллективный договор зарегистрирован отделом труда
администрации Коченевского района (города)
Регистрационный № 3-18 от «18» июня 20 18 г.

Начальник отдела труда



Подпись (ФИО)
М.П.



Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области».

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования «Коченевская детская музыкальная школа», в лице директора Каменевой Н.А., именуемой далее Работодатель и работники, в лице представителя трудового коллектива Саранча Е.Е., именуемого далее Представитель.

1.2. Сфера действия коллективного договора:

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, действует до января 2021 года.

1.4. Работодатель признает Представителя единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение Представителя:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работникам;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению Правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда для работников;

- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Кроме того, Коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Представителем.

1.6. Соответствие Трудового договора Коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются главой 11 ТК РФ. Прием на работу может производиться на конкурсной основе.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для Работодателя является:

- ознакомление нанимаемого работника с Коллективным договором до заключения с ним трудового договора;

- заключение трудового договора только в письменном виде с изложением основных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим Коллективным договором.

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3. Представитель обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.4. Работодатель совместно с Представителем организует трудовое соревнование.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель организует за счет 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. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации.

Работодатель обязуется:

3.3. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Представителя. Представлять Представителю и органам службы занятости не менее чем за 3 месяца до начала мероприятий по сокращению численности или штата работников организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (ст. 25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.4. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Работодателя с учетом мнения Представителя.

3.5. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в организации в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Предоставлять работникам, подлежащим сокращению (по пункту 1 статьи 81 ТК РФ), не менее 4 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

Организовать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в организации.

3.6. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все сокращаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

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

3.8. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

3.9. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

3.10. 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 или другой срок);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет (или другой срок);
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников Школы в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени за ставку:

- 18 часов в неделю – преподавателям;

- 24 часа в неделю - концертмейстерам и музыкальным руководителям;

для других работников - 40 часов в неделю с двумя выходными днями и (или) графиком работы, утверждаемым Работодателем. Изменения в расписание занятий и (или) график работы производятся только директором Школы.

Помимо случаев, предусмотренных законодательством, может применяться сокращенное рабочее время для некоторых категорий работников.

Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

4.3. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.4. Перерыв на обед в организации устанавливается: директору, заместителю директора, делопроизводителю с 13.00 до 14.00, водителю, настройщику, библиотекарю, уборщикам производственных помещений перерыв на обед (не менее 30 минут), преподавателям (не менее 30 минут) по расписанию, согласованному и утвержденному директором Школы.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для педагогических работников устанавливается продолжительностью 56 календарных дней, для директора – 42 дня, для делопроизводителя, водителя, настройщика, библиотекаря, уборщиков производственных помещений - 28 календарных дней.

4.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем:

для руководителя учреждения – 14 календарных дней;

для водителя – 6 календарных дней.

4.7. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.10. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- при успешной сдачи норм Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО):

золотой знак – 3 календарных дня, однократно;

серебряный знак – 2 календарных дня, однократно;

бронзовый знак – 1 календарный день, однократно.

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения

заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- в связи с вступлением в брак работника или его детей 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

Раздел 5. Системы оплаты труда работников

5.1. Формы и системы оплаты труда работников определяются положением об оплате труда (Приложение № 2). При определении размеров тарифных ставок (окладов) работников предлагаем руководствоваться примерной межотраслевой тарифной сеткой.

5.2. Системы оплаты труда работников государственных (*муниципальных*) бюджетных, автономных и *казенных* учреждений Новосибирской области устанавливаются в отраслевых тарифных соглашениях, разработанных в соответствии с ТК РФ, постановлением администрации Коченевского района Новосибирской области от 09.06.2009г. № 654 «О ведении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Коченевского района Новосибирской области».

Системы оплаты труда работников принимаются работодателем с учетом мнения Представителя.

5.3. Минимальная заработная плата устанавливается Федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области. Минимальная заработная плата включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую тарифную ставку (оклад).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя, оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

5.4. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги проводится не менее 7% в год.

5.5. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от сложности исполнения трудовых (должностных) обязанностей (Приложение №2).

5.6. Стимулирующие выплаты за качественные показатели деятельности учреждения, предусмотренным Положением об оплате труда (Приложение №2).

5.7. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон.

5.8. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца.

- заработная плата за 1 половину месяца 20 (число).

- окончательный расчет за месяц 5 (число).

За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист.

5.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. По письменному заявлению работника, заработная плата перечисляется в кредитное учреждение

5.10. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов.

5.11. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения Представителя. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Раздел 6. Условия и охрана труда

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

6.1. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте;

6.3. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

6.4. Обеспечить:

- своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

- приобретение, хранение и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

6.5. Осуществлять перевод работников, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

6.10. Обеспечить дополнительное профессиональное образование за счет собственных средств в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

6.11. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением организационно-технических мероприятий.

6.12. 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;

- обучить по специальной программе с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

- предоставлять необходимое время в течение рабочего дня уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.13. Регулярно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

6.14. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы.

Социальное и медицинское обслуживание

7.1. Работодатель предоставляет Работникам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

Раздел 8. Социальное страхование

8.1. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия Коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций.

9.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

9.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 10. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

11.1. Работодатель после подписания Коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации Коллективного договора.

11.2. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению Коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение Коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

11.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников.

11.5. Работодатель и Представитель обязуются разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами и отделом труда администрации Кочневского района.

11.7. Лица виновные в неисполнении Коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.8. При установлении фактов нарушений выполнения Коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Стрелино и
Новоно
на 50-летии
Коченевских



Н. Гаф.
И. А. Кош