

*Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей «Саланчикская детская
музыкальная школа имени В.А. Павлова»
Шумерлинского района Чувашской Республики*

Коллективный договор

**между администрацией и работниками
МБОУДОД «Саланчикская детская музыкальная школа им.
В.А.Павлова» Шумерлинского района Чувашской Республики**

на 2011-2016 гг.

Утвержден

**На общем собрании работников
МБОУДОД «Саланчикская детская
музыкальная школа им.В.А.Павлова»
Шумерлинского района ЧР**

**Протокол № 6
« 02» августа 2011 г.**



**Зарегистрирован отделом образования,
спорта и молодёжной политики администра-
ции Шумерлинского района ЧР**

*Копия
Директор ШМШ С.А. Анисимов.*

Раздел I

Общие положения

1.1 Стороны и назначения коллективного договора

1.1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются: директор МБОУДОД «Саланчикская детская музыкальная школа им. В.А.Павлова» Шумерлинского района Чувашской Республики, именуемый далее «работодатель» и работники МБОУДОД «Саланчикская детская музыкальная школа им. В.А. Павлова» Шумерлинского района Чувашской Республики.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками учреждения и работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.1.2 Администрация признаёт профсоюзный комитет (ПК) единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

Профсоюзный комитет признаёт свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечения роста качества труда как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

1.2 Предмет договора.

1.2.3 Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников предприятия, организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее-ТК РФ), которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.2.3. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, отраслевого (тарифного), Чувашского республиканского трёхстороннего, территориальных соглашений о социальном партнёрстве.

1.3 Сфера действия договора

1.3.1. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3.2 Работники, не являющиеся членами профсоюза, но поддерживающие профсоюзную организацию денежными средствами в размере одного процента от заработной платы ежемесячно в соответствии со ст.28 п.4 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», имеют право на защиту своих интересов со стороны профсоюзного комитета учреждения- ст.30,377 ТК РФ.

1.4 Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями

1.4.1 Коллективный договор заключён в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4.2 Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяются на учреждение.

1.5 Основные принципы заключения коллективного договора

1.5.1 Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушение.

1.6 Общие обязательства работодателя и работников

1.6.1 Работодатель обязуется:

- Добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- Учитывать мнение трудового коллектива по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

1.6.2 Работники обязуются:

- Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- Способствовать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

Раздел II

Трудовой Договор. Обеспечение занятости.

2.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5(пяти) лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст.58, 59 ТК РФ,

2.2 Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положения о конкурсе утверждаются администрацией и профсоюзным комитетом.

2.3 Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным и соглашениями, настоящим трудовым договором. Работодатель обязуется полностью обеспечить работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (ст. 9 ТК РФ).

2.4 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных, указанных в законодательстве (ст.73,74 ТК РФ).

2.5 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст.82 ТК РФ при обязательном участии профсоюзного комитета.

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

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии) в том числе и по выслуге лет;
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери.

2.7. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения

- в первую очередь проводить сокращение штата по вакантным должностям, по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом в учреждении с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (ст.73 ТК РФ)

2.8 Работодатель обязуется:

2.8.1 Работодатель обязуется не позднее, чем за два месяца предоставлять проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список-сокращённых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении- не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых соглашениях (ст.82ТК РФ)

2.8.2 Беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких- при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка- инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей без матери, а также несовершеннолетних не увольнять по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия (ст.261, 269 ТК РФ).

В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности-трудоустроить с учётом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.8.3 Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается

работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.8.4 Высвобожденному работнику в связи с ликвидацией учреждения,

сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.8.6 Предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счёт средств учреждения профессиям, по которым имеются вакансии,

2.8.7 Высвобождаемым работникам гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 178, 179, 180,181 ТК РФ)

Раздел III

Рабочее время и время отдыха

3.1 Продолжительность рабочего времени не может превышать для педагогических работников 36 часов, для остальных работников- 40 часов.

3.2. В учреждении установить шестидневную рабочую неделю с одним выходным днём.

3.3Общим выходным днём является воскресенье.

3.4Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней с соответствии со ст. 115 ТК РФ, 56 календарных дней в соответствии со ст.334 ТК РФ.

3.5Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 кл)- на 1

сентября на один день.

3.6 Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет без матери установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней(ст.263 ТК РФ).

3.5.1 Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять по их желанию длительный отпуск сроком до года (ст.335 ТК РФ).

3.6 В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ,

3.6.1 В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать также следующие периоды времени: время участия в забастовке, приостановке работы в связи с задержкой заработной платы, не предусмотренные ТК (ст. 121 ТК РФ)

3.7 Не сокращать продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время.

3.8 Стороны обязуются не позднее чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков(ст.123 ТК РФ)

3.9 Стороны договорились за работу в выходные или праздничные дни предоставлять другой день отдыха или оплатить в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

3.10 Администрация по согласованию с ПК поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ.

3.10.1 Мерами поощрения работников являются:

- объявление благодарности,
- премирование и оказание материальной помощи за счёт экономии фонда оплаты труда,
- занесение записи в трудовую книжку.

3.10.2 Поощрения объявляются приказом руководителя и доводятся до сведения всего коллектива.

3.11 Также предусмотреть поощрение работников по согласованию администрации и ПК, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими видами поощрений:

ходатайствовать о предоставлении к награждению:

- Почётной грамотой:
 - а) Отдела образования администрации Шумерлинского района,
 - б) МОЧР,
 - с) МОРФ.

- к присвоению почётного звания «Заслуженный учитель» ЧРи РФ,
- Почётный работник общего образования РФ,
- к государственным наградам.

3.12 Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, график отпусков, форма расчётного листка, утверждённые работодателем с учётом мнения трудового коллектива, являются приложениями к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

3.13 Администрация обязана ознакомить педагогических работников с планируемой нагрузкой на следующий учебный год до ухода их в очередной отпуск.

3.14 Администрация согласует с ПК расписание уроков и внеурочных занятий, тарификационные списки и предварительную и окончательную нагрузку учителей.

3.15 Расписание составляется с учётом требований санитарно-гигиенических норм и правил и, исходя из требований рационального использования времени учителя.

Раздел IV

Оплата и нормирование труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.

4.1 Систему заработной платы, размер тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливать на основе соответствующих законов и иных нормативных правовых актов.

4.2 Минимальный размер оплаты труда в учреждении установить не ниже установленного Федеральным законом Минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

4.3 Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов рабочим и тарификацию работ производить в соответствии с общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС).

4.4 При установлении тарифных ставок рабочим различной квалификации применять тарифные коэффициенты, указанные в отраслевом тарифном соглашении.

Работодатель обязуется:

4.5 При выполнении работ с тяжёлыми и вредными и опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере 12% тарифной ставки (должностного оклада).

4.6 Доплату за работу в ночное время производить в размере 35%.

4.7 Работникам гарантируется государственное содействие системной организации нормирования труда.

4.8 Обеспечить нормальные условия для выполнения работниками должностных и служебных обязанностей.

О введении новых норм труда работников извещать не позднее, чем за два месяца.

4.9 Оплату времени приостановки работы в случае невыплаты заработной платы на срок более 15 дней производить в размере 50% заработной платы по тарификации.

4.10 Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

4.11 В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

4.11 Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплаты устанавливаются соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами.

4.13 Заработную плату выплачивать два раза в месяц по месту работы.

4.14 Всем работникам выдавать расчётные листки до 5 числа.

4.14 Администрация обязана предоставить право каждому работнику на повышение квалификации по занимаемой должности. Каждый работник обязан повышать свою квалификацию в соответствии с рекомендациями аттестации.

4.16 Возместить работнику расходы в случае направления его в служебную командировку в следующих размерах:

- * Суточные-
- * Расходы по проезду -
- * Расходы по найму жилья-

4.17 Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливать в соответствии со ст. 177 ТК РФ,

4.18 Администрация по согласованию с ПК разрабатывает премиальную систему и предусматривает поощрение работников за высокие достижения в труде и за выполнение особо важной работы в пределах экономии фонда заработной платы.

4.19 Администрация обязана проинформировать коллектив о размерах финансовых поступлений из любых источников (госбюджет, доходы от

хозяйственности, целевые вложения государственных, общественных, кооперативных организаций и частных лиц, родительские взносы) и отчитаться об их использовании.

Раздел V. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

5.1 Работодатель признаёт, что обеспечение безопасности труда и охрана здоровья работников организации является его обязанностью. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объёме выполнение мероприятий соглашения по охране труда и окружающей среды.

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1 Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей.

5.2.2 Провести аттестацию рабочих мест.

5.2.3 Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих работников в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

5.2.4 Приобрести для уголков по охране труда технические средства обучения, учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки.

5.2.5 Своевременно и бесплатно выдавать работникам средства индивидуальной защиты.

5.2.6 Выполнить к 1 октября каждого года мероприятия по подготовке учреждения к работе в зимних условиях.

5.2.7 Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами требований правил и норм охраны труда, технологической дисциплины, графиков ремонта.

5.2.8 Организовать в установленные сроки проведения медицинского осмотра.

Раздел VI Социальные гарантии.

6.1 Работодатель обязуется:

6.1.1 Способствовать обеспечению коммунальными услугами педагогических работников учреждения в пределах, предусмотренных законодательством;

6.1.2 Создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации;

6.1.2 Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

6.2 Работодатель и трудовой коллектив обязуются создать:

6.2.1 На паритетных началах комиссию по социальному страхованию и обеспечить эффективную её работу.

6.2.2 Проводить организационно-пропагандистскую работу по вопросам внедрения индивидуального (персонифицированного) учёта в соответствии с Федеральным Законом.

6.2.3 Создать комиссию по пенсионным вопросам.

Раздел VII Разрешение трудовых споров (конфликтов)

7.1 Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору (контракт, соглашение), и администрации учреждения по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы,

предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора не по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку или выдача трудовой книжки разрешаются в соответствии с Кодексом Законов о Труде РФ «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров» (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст.201).

7.2 Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления в школе новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключение и исполнение коллективного договора и соглашений между администрацией и трудовым коллективом или профсоюзом регулируются в соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров(конфликтов)».

7.3 В период действия коллективного договора ПК не организует забастовок по вопросам, включённым в заключённый договор, при условии их выполнения.

Раздел VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1 Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством.

8.2 Для осуществления уставной деятельности профорганизации работодатель обязуется:

8.2.1 Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.2.2 В соответствии с письменным заявлением работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчётный счёт профкома не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

8.2.3 При наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, перечислять на счёта профсоюзной организации денежные средства в размере 1 % от заработной платы.

8.2.4 Неукоснительно соблюдать право работников на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью.

8.2.5 Гарантировать возможность участия председателя первичной профсоюзной организации, иного представителя профсоюза в оперативных совещаниях, планёрках с сохранением заработной платы.

8.2.6 Строго соблюдать положения законодательства РФ, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборного профсоюзного органа и не освобождённых от основной работы.

Раздел IX Заключительные положения.

Настоящий договор заключён сроком на 5 лет. Он вступает в силу подписания и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий. Стороны имеют право продлить коллективный договор на срок не более трех лет.

9.2 Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке,

установленном Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения трудящихся.

9.3 Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения структуры, наименования органа управления предприятием, расторжения трудового договора с руководителем предприятия.

9.4 Дополнения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения принимаются только на собрании.

9.5 Принятые изменения предоставляются на регистрацию в администрацию района.

9.6 Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников предприятия.

9.7 Работодатель:

- издаёт приказ, которым определяет ответственных лиц за исполнением принятых обязательств коллективного договора;
- предоставляет профкому всю необходимую информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора в целом и отдельных обязательств;
- отчитывается на заседаниях профкома о выполнении обязательств по коллективному договору не менее одного раза в год.

9.8 Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, профсоюз не выдвигает новых требований по социально-экономическим вопросам и не использует в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Договор подписали:

От имени работодателя:

Директор учреждения

Комитета

_____ Я.П. Федяров

От имени профсоюзного комитета:

Председатель профкома

_____ А.А.Биктимирова