

Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевого соглашения между Департаментом Смоленской области по культуре и туризму и Смоленской региональной организацией Российского профессионального союза работников культуры на 2013-2015 годы и других нормативных актов с целью эффективного регулирования социально-трудовых отношений, обеспечения социальной стабильности в коллективе и создания условий для нормальной деятельности, творческого и экономического развития школы.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель, который представляет интересы муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств № 6 города Смоленска» в лице директора Шпаковой Г.Н. далее Работодатель и работники организации в лице первичной профсоюзной организации её коллективного руководящего выборного органа профсоюзного комитета, возглавляемого председателем Коткиной И.Н., именуемой далее «Профком».

Коллективный договор распространяется:

- на работников, являющихся членами Российского профессионального союза работников культуры.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-трудовые отношения в учреждении.

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальной защиты работников с учетом финансово-экономического положения учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной работе работодатель и профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- рассматривать представление соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

1.7. Профком как представитель работников обязуется:

Содействовать эффективной работе школы присущими профсоюзам методами и средствами. Работодатель признает право профкома на обсуждение планов социально-экономического развития учреждения.

1.8 Изменения и дополнения настоящего договора производятся по инициативе любой из сторон в соответствии с действующим законодательством и по согласованию с другой стороной.

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

В случае нарушения или невыполнения Коллективного договора, лица, представляющие стороны Работодателя и профкома, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, несут ответственность в соответствии с установленным законом порядком.

1.9. По всем вопросам, прямо не предусмотренным настоящим договором, стороны руководствуются действующими законодательными нормативными актами, уставом школы и его локальными актами, которые принимаются по согласованию сторон (ст. 8 и ст.372 ТК РФ).

1.10. Не допускаются нарушения работодателем прав работников школы. Работники школы, в свою очередь, соблюдают обязанности участников образовательного процесса в соответствии с Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Трудовой договор, обеспечение занятости работников

2.1. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2. Трудовой договор оформляется как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

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

Все стороны, связанные с сокращением численности и штата работников ст.81 п.2, ст. 178,179,180 ТК РФ рассматриваются совместно с профсоюзным комитетом.

Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные трудовым законодательством и настоящим договором.

Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности штата, списки сокращаемых должностей, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства (ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились, что применительно к МБОУДОД ДМШ № 6 высвобождение является массовым, если сокращается 9% или более работников в течение 30 календарных дней.

Стороны договорились, что преимущественно право оставления на работе при сокращении штата помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеются также:

- * одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- * лица предпенсионного возраста за 2 года до пенсии (пенсия по старости);
- * лица, проработавшие в МБОУДОД ДМШ № 6 свыше 10 лет.

Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штата, проработавшие в школе 10 лет и более, должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 3 месяца, либо профсоюз не будет давать согласие на увольнение работника.

*Лицам, получившим уведомление об увольнении по ст.81 п.2 ТК РФ предоставляется право изменения расписания уроков с целью высвобождения времени для поиска работы.

3. Форма, системы и размеры оплаты труда.

3.1. Оплата труда в МБОУДОД «Детская школа искусств № 6 г. Смоленска» строится на основе должностного оклада, размер которого определяется в зависимости от образования, квалификации, специфики и стажа работы.

Заработная плата включает: заработную плату, установленную тарификационными списками для преподавателей и концертмейстеров. Оплата труда совместителей и режим их рабочего времени определяется трудовым договором сторон. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.2. При изменении условий оплаты труда заработная плата работников (включая надбавки и доплаты), размеры и условия выплаты пособий (в том числе и единовременных) и иных видов социальных выплат, гарантии и компенсации отдельным категориям работников в денежной форме не может быть уменьшен, а условия предоставления ухудшены. Ст. 153, 122 ФЗ

3.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц по срокам, установленным ФКУ 5-го и 20-го числа месяца. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплата заработной платы производится в кассе бухгалтерии МБОУДОД ДШИ № 6. Работодатель в обязательном порядке выдает всем работникам расчетные листки в день выплаты заработной платы.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.4. Заработная плата включает:

- заработную плату, установленную штатным расписанием, тарификационными списками для преподавателей и концертмейстеров, надбавки и доплаты согласно Положению о доплатах и надбавках.

- надбавку за работу с учащимися младших классов.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий, праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ)

3.5. Заработная плата преподавателям и концертмейстерам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается, выплачивается до конца учебного года в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

4. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации работников.

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки кадров для нужд школы.

Работодатель по согласованию с профкомом на основании Устава школы определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников в начале каждого календарного года путем издания отдельного приказа.

4.2. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. Дни повышения квалификации (семинары, мастер-классы, конкурсы) считать рабочими днями.

Все командировочные расходы оплачивает Работодатель. Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

5. Пособия, компенсации за труд.

5.1 Стороны договорились о системе поощрения. Работодатель может вынести следующие поощрения:

- благодарность;
- денежное вознаграждение;
- грамота;

Профком может выступать инициатором объявления поощрений. Поощряются преподаватели, и концертмейстеры и другие сотрудники - за успехи в учебной, методической и общественной работе;

- за участие в городских, областных, школьных конкурсах и др. мероприятиях; а также технический персонал;
- в связи с юбилейной датой (50,55,60 лет);
- с 25-летием трудовой деятельности;
- к праздничным датам (День учителя, 8 марта, 23 февраля) по возможности работники поощряются денежными премиями Работодателем за счет экономии фонда оплаты труда по согласованию с Профкомом.

Выдвижение кандидатур на поощрение грамотами Администрации города Смоленска, Администрации Смоленской области, поощрения другими Министерствами и ведомствами принимаются на общем собрании трудового коллектива.

5.2. Работодатель по согласованию с Профкомом определяет порядок и размеры премирования работников, исходя из эффективности и качества труда в пределах единого фонда оплаты труда, согласно принятому положению о премировании.

5.3. Ежемесячно производить выплату пособия на приобретение методической литературы преподавателям и концертмейстерам одновременно с выплатой заработной платы (ст. 55, п.8 Закона об образовании).

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Рабочее время, время отдыха работников школы регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства, коллективного договора, а также правилами внутреннего трудового распорядка (Ст.190 ТК РФ).

6.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность рабочего времени работника определяется расписанием, утвержденном в установленном порядке. Верхний предел учебной нагрузки (т.е. объем преподавательской педагогической работы) для педагогических работников образовательных учреждений дополнительного образования детей не установлен.

6.3. Согласно п. 6.2.преподавателям, концертмейстерам, нагрузка которых выше установленной нормы часов, разрешается работа более 8 часов в день на основании заявления работника и по согласованию с Работодателем и профсоюзным комитетом и на условиях Трудового договора, а также в случае производственной необходимости.

6.4. Общешкольной методической «ременной зоной считать среду. (12:15-13:45.) Использовать это время для проведения педагогических советов, методических заседаний, общих собраний трудового коллектива, профсоюзных собраний и других общешкольных мероприятий.

6.5 .Во время отсутствия ученика на уроке без уважительной причины, производить оплату преподавателю в размере 100%. Работодатель обязан рационально использовать рабочее время работников, предоставить возможность работникам самостоятельно использовать освободившееся время, направив его на улучшение учебного процесса, выраженного в дополнительных уроках, подготовке и репетициях к концертам, конкурсам и организации других мероприятий.

6.6. Уроки, попадающие на праздничные дни не переносить, ссылаясь на ст. 95 ТК РФ, в предпраздничные дни уроки сократить на 15 минут, работая по предпраздничной сетке расписания.

6.7. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы.

Отпуск предоставляется в связи:

- со свадьбой самого работника 3 дня;
- свадьбой детей работника 3 дня;
- при рождении ребенка, отцу - 3 дня при выписке жены из роддома и 5 дней без сохранения заработной платы для оказания помощи по дому;
- со смертью родственников первой степени родства 3 дня;
- для родителей, имеющих детей до 12 лет, предоставляется отпуск до 1 дня с сохранением заработной платы на начало занятий в школе 1 сентября.
- проводы детей в армию 2 дня,
- отдача уроков за эти дни производится без дополнительной оплаты.

6.8. Работа в каникулярные дни осуществляется согласно графику, утвержденному работодателем школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График работы составляется на основании мероприятий, организованных работодателем школы (педсоветов, методических заседаний, общих собраний трудового коллектива, профсоюзных собраний и других общественных мероприятий).

6.9. Продолжительность ежегодного отпуска всех категорий работников 28 календарных дней; преподавателей и концертмейстеров - 56 календарных дней. Стороны исходят из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в летнее время.

6.10. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом и заявлений работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен известить Работодателя не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

6.12. Перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.11. Предоставлять отпуск без содержания педагогическим работникам сроком до 1 года, имеющим непрерывный педагогический стаж работы свыше 10 лет, на основании ст. 55 Закона РФ «Об Образовании» с обязательным сохранением за работником места работы и учебной нагрузки не менее одной ставки и выплаты пособия на методическую литературу.

7. Улучшение условий и охраны труда работников.

Социальное и медицинское обслуживание.

7.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам деятельности учреждения. Ответственность за здоровые и безопасные условия труда, обеспечение санитарно-гигиенических условий, организацию охраны труда в учреждении берет на себя Работодатель.

7.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

- 7.2.1. Выделять средства на мероприятия по охране труда;
- 7.2.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда согласно приложению;
- 7.2.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять не менее 0,2% суммы затрат;
- 7.2.4. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- 7.2.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- 7.2.6. Проводить инструктаж по охране труда для всех лиц, поступающих на работу, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи;

7.2.7. Обеспечить обучение лиц руководящего персонала, а также лиц, поступающих на работу с вредными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

7.2.8. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.9. Обеспечить работников в полном объеме спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, мылом и моющими средствами согласно нормам;

7.2.10. Проводить работу по усилению пожарной безопасности, организует проведение периодических медицинских осмотров работников.

7.2.11. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда создается совместная комиссия из равного представительства сторон.

7.3. Работодатель обязан создать необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями и другими документами по охране труда, не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием видеодисплейных терминалов и персональных компьютеров (Сан.ПиН 2.2.2.542.-96).

7.3. Права и обязанности работников:

- соблюдать нормы, правила, инструкции по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.6. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в фонд социального страхования, пенсионный фонд, обязательное медицинское страхование.

7.7. Работодатель предусматривает оказание материальной помощи (с учетом финансовых возможностей) в порядке, предусмотренном Положением об оказании материальной помощи.

8. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации.

8.1. Работодатель и другие должностные лица обязаны обеспечивать содействие деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей, росту и укреплению профсоюзной организации.

8.2. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение для проведения заседаний со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, хранением документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования связью, оргтехникой

8.3. Членам выборного профсоюзного органа, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей: председателю первичной профсоюзной организации 8 часов в месяц, членам профкома (по представлению председателя) - 2 часа в месяц.

Работодатель устанавливает ежемесячную доплату председателю первичной профсоюзной организации в размере 10% от оклада за счет платных дополнительных услуг.

8.4. Работодатель не вмешивается в уставную деятельность первичной организации, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

8.5. Работодатель на основании личных заявлений работников членов профсоюза обеспечивает отчисление ежемесячно и бесплатно членских профсоюзных взносов из заработной платы в размере 1% и их перечисление на счет Смоленской региональной организации Российского профессионального союза работников культуры через бухгалтерию учреждения.

8.6. Первичная профсоюзная организация информирует работников о деятельности профсоюза, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.7. Работодатель представляет профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации, выделяет для этой цели помещение в согласованные сроки.

8.8. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию.

8.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка: председателя первичной профсоюзной организации, членов профкома на время участия в созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний, краткосрочной учебы, а также для участия в работе выборных органов профсоюза и проводимых их мероприятиях.

9. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

9.1. Стороны обязуются регулярно информировать друг друга по реализации Коллективного договора. Работодатель представляет по запросу Профкома необходимые сведения о социально-трудовом состоянии организации и экономических перспективах развития, заработной плате членов профсоюза (ст. 17 ФЗ о профсоюзах).

9.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующие органы по труду.

10. Заключительные положения.

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 18.11.2013 года, действует по 18.11.2016 года. Стороны могут продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, их представители, органы по труду.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение его срока действия производится только по взаимному соглашению сторон.

10.4. Стороны раз в полугодие отчитываются по выполнению коллективного договора на собрании. С отчетом выступают обе стороны, подписавшие коллективный договор.

10.5. Лица, виновные в нарушении или не выполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Приложения к Коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

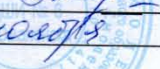
2. Положение о надбавках и доплатах.

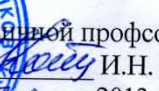
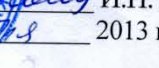
3. Положение о премировании преподавателей, концертмейстеров и других работников МБОУДОД ДШИ № 6 г. Смоленска.

4. Положение о материальной помощи работникам МБОУДОД ДШИ № 6 г. Смоленска.

5. Состав комиссии по охране труда.

6. Соглашение по охране труда.

Работодатель  Г.Н. Шпакова
« 18 »  2013 г.


Председатель первичной профсоюзной
организации  И.Н. Коткина
« 18 »  2013 г.