

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
Протокол № 1 от «24» 09 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБУ ДО «Уинская ДШИ»
Горюх Н.А. Ворошина
«24» 09 2018 г.

СОГЛАСОВАНО
Председателем первичной профсоюзной
организации МБУ ДО «Уинская ДШИ»
Ракутин М.Н. Ракутина
«24» 09 2018 г.



**Коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Уинская детская школа искусств»**

на 2019 – 2021 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и является основным нормативно-правовым актом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником.

1.2. Сторонами коллективного договора являются коллектив работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Уинская детская школа искусств» (далее – ДШИ) в лице председателя профкома М.Н. Ракутиной, и Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Уинская детская школа искусств» в лице директора Н.А. Ворошиной, именуемое далее «Работодатель», совместно именуемые «Стороны».

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников. Стороны признают юридическое значения и правовой характер договора и обязуются его выполнить.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов составляющих его содержания, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям коллективного договора.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действия продлевается на следующий трехлетний период автоматически.

1.7. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.8. В период действия коллективного договора профком содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляются лицами, уполномоченными работодателем и профкомом с подтверждением соответствующими документами. Дважды в год стороны отчитываются о выполнении обязательств на профсоюзном собрании (конференции) работников.

1.10. Основные права и обязанности сторон определены правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными по согласованию с профкомом.

1.11. Профком обязуется содействовать присущими ему способами и методами эффективной деятельности ДШИ, укреплению морально-психологического климата в коллективе.

1.12. Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.

1.13. В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменные уведомления о начале переговоров по заключению новых коллективных договоров.

1.14. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых им обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

1.15. В случае реорганизации одной из сторон, подписавших договор, ее обязательства возлагаются на правопреемника.

1.16. Коллективный договор заключается на срок не более чем на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Раздел 2. **Оплата труда, гарантии и компенсации**

2.1. В области труда стороны договорились:

2.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме в рублях.

2.1.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц. Условия осуществления выплат прописывается в трудовых договорах работников, приказах учреждения.

2.1.4. Размер аванса допускается не более 50 % от должностного оклада при согласовании с руководителем учреждения.

2.1.5. При выплате заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, он в письменной форме расчетным листком извещается о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

2.1.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым контрактом, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.7. Работодатель несет ответственность за несвоевременную выплату заработной платы в соответствии со ст. 142, 236 ТК РФ.

2.1.8. Работодатель обязуется эффективно и по назначению использовать труд работающих в ДШИ (условия оговорены трудовыми договорами).

2.1.9. Работодатель обязуется создавать экономическую заинтересованность в освоении коллективных форм организации и оплаты труда за конечные результаты, в развитии совместительства, взаимозаменяемости и т.д.

2.2. Гарантии и компенсации.

2.2.2. Работникам, направляемым на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждения, имеющие государственную аккредитацию или не имеющих государственной аккредитации, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173–177 ТК РФ).

2.2.3. В целях обеспечения социальных гарантий работников работодатель и профком осуществляют:

– своевременное перечисление страховых взносов в социальные фонды, выплату без задержек работникам пособий по государственному страхованию;

– выполнение Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

2.2.4. Одному из родителей, имеющим ребенка-инвалида (инвалида детства) до достижения им возраста 18 лет, по письменному заявлению предоставляется дополнительных четыре выходных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации учреждения.

3.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе отдаётся категориям, предусмотренных ст. 179 ТК РФ..

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

3.5. При расторжении трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным законодательством.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и обеда работников определяется трудовым договором (эффективным контрактом).

4.2. Работодатель обязуется предоставлять работникам оплачиваемые отпуска:

- продолжительностью до пяти календарных дней по случаю бракосочетания, бракосочетанием своих детей, рождения ребенка, смерти близких родственников, включая родителей супруги(а) работника.

4.3. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней.

4.4. 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 (ст. 128 ТК РФ).

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством, ТК РФ и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

5.1.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах в учреждении.

5.1.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда; организовывать обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.3. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ на рабочем месте, и проводить их периодическое обучение по охране труда.

5.1.4. Осуществлять контроль совместно с профкомом за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренными законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования согласно графику.

5.2.1. По каждому несчастному случаю в учреждении и профессиональному заболеванию организуется их учет, проводится расследование и формируются материалы этих расследований (ст. 228–231 ТК РФ).

Раздел 6. **Социальные гарантии, непосредственно связанные с обучением**

6.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке размеров, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173–176 ТК РФ.

Раздел 7. **Гарантии деятельности профсоюзного комитета учреждения**

7.1. Перечислять на расчетный счет профкома ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1 %.

7.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профкому информацию о деятельности работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

7.3. Предоставлять профкому возможность проведения собраний, конференций. Выделять для этой цели помещение, право пользования средствами связи, оргтехникой,

7.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в выборных органах профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

7.5. Работодатель с учетом мнения профкома разрабатывает и утверждает следующие локальные нормативные правовые акты:

- об оплате труда (Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Уинская детская школа искусств») (ст. 135 ТК РФ);

- о стимулирующих выплатах (Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Уинская детская школа искусств» (ст. 144 ТК РФ);

- графики сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 ТК РФ);
 - очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - о разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- 7.6. Порядок учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов установлен ст. 372 ТК РФ.
- 7.7. Порядок учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов производится в соответствии со ст. 372 ТК РФ.
- 7.8. Ответственность за нарушения прав профессиональных союзов несут лица в соответствии со ст. 378 ТК РФ и ст. 30 Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Раздел 8.

Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор и приложения к нему

- 8.1. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона.
- 8.2. Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений, должна уведомить другую сторону не позднее чем за семь дней письменно с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.
- 8.3. Изменения и дополнения вносятся по взаимному согласованию сторон.
- 8.4. Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.
- 8.5. Внесение изменений и дополнений производится на профсоюзном собрании (конференции).

Раздел 9.

Ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права и коллективного договора

- 9.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством.
- 9.2. За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 54, 55, 90, 142, 192, 195, 234, 237, 238, 416, 419 ТК РФ; ст. 3.11, 5.27 КоАП РФ; ст. 145 УК РФ).

Раздел 10.

Заключительные положения

- 10.2. При приеме на работу работодатель и его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

Раздел 11.

Приложение к коллективному договору

- 11.1. К коллективному договору прилагается правила внутреннего трудового распорядка.