

Представитель работодателя –
Директор МБУ ДО
Детская музыкальная школа № 1
им.М.К.Бутакowej города Арзамаса
Нижегородской области

С.В. Пеняков



2017 г.

Представитель работников –
Председатель Общего собрания
работников МБУ ДО Детской
музыкальной школы № 1
им.М.К. Бутакowej города Арзамаса
Нижегородской области

Е.А.Табашина

Табашина
Протокол № 35
« 24 » мая

2017 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования

Детская музыкальная школа №1 им.М.К. Бутакowej
города Арзамаса Нижегородской области

на 2017 – 2020 гг.

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО Детская музыкальная школа №1 им. М.К. Бутакowej города Арзамаса (далее – Учреждение) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего договора являются:

- Работодатель – в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директор МБУ ДО Детская музыкальная школа № 1 им. М.К. Бутакowej Пеняков Сергей Владимирович (далее – Работодатель);
- Работники Учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя – председатель Общего собрания работников Табашина Елена Александровна (далее – работники).

1.2. Предметом настоящего договора являются:

1.2.1. Дополнительные, по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, положения;

1.2.2. Положения, конкретизирующие нормативные правовые акты, соглашения по вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- учитывать мнение представительного органа работников учреждения при подготовке и утверждении планов и программ;
- повышать уровень заработной платы, гарантий и компенсаций работникам по мере роста доходов учреждения.

1.5. Работники обязуются:

- способствовать повышению эффективности работы учреждения, повышению качества выполняемых работ, росту производительности труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать взаимные права и законные интересы.

1.6. Локальные нормативные акты Работодателя, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором. В случае обнаружения факта такого ухудшения нормы названных актов и условия трудовых договоров не подлежат применению.

1.7. Все приложения к данному договору имеют такую же силу, как и сам договор

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.11. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Соглашение по охране труда;
3. Положение об оплате труда работников;
4. Положение об особенностях направления работников в служебные командировки.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, в соответствии со ст. 67 ТК РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57, ст. 72 ТК РФ).

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий данного учреждения.

2.5. Объем учебной нагрузки устанавливается педагогическим работникам работодателем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

2.6. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только в случаях:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебному плану и программам, сокращение количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- выхода на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.8. Работодатель обязан при приеме на работу ознакомить работника с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка под роспись.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Провести аттестацию работников, изъявивших желание получить квалификационную категорию или подтвердить ее.

3.2.2. Квалификационная категория педагогическому работнику присваивается сроком на пять лет.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (ст.187 ТК РФ).

3.2.4. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3. Организовать проведение аттестации педагогических работников согласно Положению о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования Нижегородской области, критериальных требований аттестации преподавателей дополнительного образования.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется уведомлять коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82ТКРФ).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

- проводить сокращение штата работников в первую очередь по вакантным должностям;
- предлагать высвобождаемому работнику должности в организации в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – иные вакантные должности в организации;

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым учебным планом, утвержденным директором, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Сторож, продолжительность рабочей недели 40 часов, круглосуточно согласно утвержденного графика работы с обедом на рабочем месте. Работа в ночное время, праздничные и выходные дни регулируется согласно трудового законодательства

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях в соответствии со ст.93 ТК РФ:

- а) по соглашению между работником и работодателем;
- б) по просьбе беременной женщины;
- в) лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- г) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).

5.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники детской музыкальной школы в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки:

- проводят занятия с учащимися по расписанию;
- участвуют в областных методических конференциях;
- посещают курсы повышения квалификации;
- участвуют в работе педагогического и научно-методического советов;

- организуют и проводят концерты.

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

5.9. Всем работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск исчисляется в календарных днях и составляет:

- 56 дней (основной удлиненный оплачиваемый отпуск) директора и его заместителя по учебной части, преподавателей (Постановление Правительства РФ № 724 от 1.10.2002г.);
- 28 дней (основной оплачиваемый отпуск) остальным работникам Учреждения (ст.115 ТК РФ);
- директору, его заместителям, главному бухгалтеру за ненормированный рабочий день может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней. Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с основным ежегодным отпуском. Дополнительный отпуск предоставляется в порядке и на условиях, которые определяются соответствующими органами власти (муниципального образования) (п.2 ст. 119 ТК РФ).

5.11. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

5.13. Ежедневно работники имеют право на обеденный перерыв продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается.

5.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по личному заявлению согласно ст.128 ТК РФ в следующих случаях:

- а) для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1 сентября) – 1 день;
- б) для проводов детей в армию – 2 дня;
- в) в случае свадьбы работника - 5 дней, его детей – 2 дня;
- г) на похороны близких родственников - 3 дня;

5.15. Графики дежурства в праздничные дни утверждаются приказом директора.

6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании:

- Постановления администрации города Арзамаса от 10 февраля 2017 года № 153 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Арзамаса Нижегородской области»,
- Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Арзамаса, утвержденного постановлением администрации города Арзамаса от 05.05.2017 г. № 588,
- Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Арзамаса, утвержденного постановлением администрации города Арзамаса от 16.05.2014 г. № 816,
- Постановления администрации города Арзамаса от 13.08.2014 г. № 1436 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Арзамаса,
- Постановления администрации города Арзамаса от 02.05.2017 г. № 575 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Арзамаса»
- Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская музыкальная школа № 1 им. М.К. Бутаковой города Арзамаса Нижегородской области (Приложение 3).

6.2 Система оплаты труда работников Учреждения включает: минимальные оклады по ПКГ, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности

выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты и надбавки.

6.3. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

6.4. О введении новых норм оплаты труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 16 число текущего месяца и 1 число следующего месяца независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.6. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем – выплачивается накануне этого дня.

6.7. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

6.8. Установление месячной заработной платы преподавателям производится по тарификации, утвержденной ежегодно на начало учебного года директором школы и согласованной с Департаментом культуры и туризма администрации г. Арзамаса.

6.9. Изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) производится в случаях:

- при изменении величины минимальных окладов по ПКГ-с даты введения новых минимальных окладов (ставок) по ПКГ;
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - в соответствии с приказом о присвоении категории органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

6.10. Ставка заработной платы педагогических работников устанавливается из расчета – 18 часов в неделю.

6.11. В целях повышения эффективности труда, роста профессионального мастерства производить компенсационные выплаты согласно Приложению 2 к Положению об оплате труда работников МБУ ДО ДМШ №1 им. М.К. Бутаковой.

6.12. Работникам Учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты согласно Приложению 3 к Положению об оплате труда работников МБУ ДО ДМШ №1 им. М.К. Бутаковой.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель обязуется своевременно и в надлежащем размере перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

7.2. Социальное страхование работника в порядке, установленном федеральными законами, фиксируется в трудовом договоре.

7.3. Для мотивации работников, поощрения творчества, инициативы работников, закрепления кадров действуют следующие виды морального поощрения работников:

- объявление благодарности,
- награждение Почетной грамотой Учреждения,
- представление к награждению вышестоящими организациями,
- награждение Почетной грамотой Министерства культуры РФ,
- объявление благодарности Министра культуры,
- представление к награждению знаком Министерства культуры РФ «За достижения в культуре»,
- представление к званию «Заслуженный работник культуры»,
- представление к государственным наградам.

7.4. Представление к награждению производится директором Учреждения по согласованию с общим собранием работников.

7.5. Представление к награждению знаком Министерства культуры РФ «За достижения в культуре», к званию «Заслуженный работник культуры РФ», государственными наградами производится общим собранием коллектива Учреждения. Основанием для представления может быть - особый вклад в развитие Учреждения.

7.6. Работодатель оформляет документы для награждения в течение 7 дней после решения собрания работников.

7.7. Моральное поощрение устанавливается приказом директора Учреждения, заносится в трудовую книжку работника и доводится до сведения коллектива.

7.8. Единовременная материальная помощь выплачивается работникам Учреждения в том числе заместителям директора и главному бухгалтеру, за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с предоставлением документов, подтверждающих данные обстоятельства:

- в случае возникновения обстоятельств, при которых материальное и имущественное положение, при определенных жизненных ситуациях, либо состояние здоровья ухудшилось;
либо в связи с материальными затруднениями, вызванными следующими обстоятельствами:

- необходимость лечения (по заключению врача);
- смерть работника (бывшего работника);
- смерть члена (членов) семьи работника;
- рождение ребенка работника;
- вступление в брак работника;
- другие обстоятельства работника, вызвавшие серьезные

материальные затруднения.

7.9. Единовременная материальная помощь выплачивается в связи со смертью работника (бывшего работника) члену семьи на основании предоставлении соответствующих документов.

7.10. В оказании материальной помощи может быть отказано с учетом уровня надлежащего (ненадлежащего) исполнения (неисполнения) работником возложенных на него трудовых обязанностей.

7.11. Решение о выплате материальной помощи принимается директором Учреждения. Размер единовременной материальной помощи утверждается директором Учреждения, но не может превышать 5000 (пяти тысяч) рублей.

7.12. Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника, приказом директора Учреждения.

7.13. Директор Учреждения имеет право на получение материальной помощи, согласно п.7.8., на основании личного заявления и распоряжения мэра – главы муниципального образования г. Арзамаса.

7.14. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работника учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасными методами и приемами выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим и технике безопасности жизни. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций.

8.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников.

8.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.6. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.7. Обеспечивать технических работников моющими и обезвреживающими средствами.

8.8. Проводить практические занятия по эвакуации работников школы и детей по сигналу пожарной тревоги.

8.9. Обеспечить преподавателям школы ежегодное прохождение медицинского осмотра.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется разрешать в рабочее время, без нарушения нормальной деятельности Учреждения:

- проведение собраний работников Учреждения по вопросу подведения итогов выполнения настоящего договора (изменений и дополнений к нему);
- проведение заседаний представительного органа работников для решения вопросов защиты прав работников, исполнения трудовых обязанностей, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с работодателем, трудовых споров;
- выполнение в интересах работников общественных обязанностей работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы в организации.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий договор заключен сроком на 3 года до «___» _____ 2020 года включительно. По истечении этого срока стороны могут продлить действие настоящего договора на срок от одного года до трех лет.

10.2. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания уполномоченными представителями сторон.

10.3. Настоящий договор в течение семи дней со дня его подписания направляется уполномоченным представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.4. Стороны договорились, что изменения и дополнения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью, вносятся в течение срока его действия по взаимному согласию сторон в порядке, установленном федеральным законом для его заключения.

10.5. Стороны договорились, что полный текст настоящего договора (включая приложения) должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

10.6. Уполномоченные представители сторон раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

10.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим договором и включить ссылки на него в трудовой договор с каждым работником.