

От работодателя:
Директор
МБУДО «ДШИ №1»
города Челябинска



Просвирина (З.И. Просвирина)

24.08.2021

От работников:
Председатель ПК
МБУДО «ДШИ №1»
города Челябинска



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств №1» города Челябинска
на 2021-2024 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР / СОГЛАШЕНИЕ
ПРОШЁЛ / ПРОШЛО
УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ РЕГИСТРАЦИЮ В
ГЛАВНОМУПРАВЛЕНИИ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

г. Челябинск, 2021 г.

24.08.2021 г. № 68

Билал Засметин

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице руководителя - директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 1» города Челябинска Просвириной Зоей Ивановной и работниками - в лице председателя профсоюзного комитета Беловой Ириной Владимировной.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и распространяется на всех работников учреждения. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4. Общее собрание трудового коллектива, действующее на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБУДО «ДШИ № 1», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив учреждения признают общее собрание трудового коллектива единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, благоприятные условия труда, в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителя общего собрания трудового коллектива в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и общим собранием трудового коллектива.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Контроль над ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к настоящему коллективному договору и принимаются по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов и др.)

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

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2021 – 2024 г. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

1.12. Содержание коллективного договора, как и его изменения необходимо довести до сведения работников до его обсуждения и принятия на общем собрании трудового коллектива.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.16. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. Трудовой договор и обеспечение занятости

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Работодатель обязуется:

2.3. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу постоянную и по совместительству заключением трудового договора. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

2.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее договора и с учетом положений коллективного договора.

2.5. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, если того требует характер условий предстоящей работы;

2.6. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием представителей трудового коллектива (ст.82 ТК РФ);

2.7. Сообщать общему собранию трудового коллектива не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст.81 Трудового Кодекса, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца;

2.8. Разрабатывать совместно с общим собранием трудового коллектива программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения ее финансово-экономического положения. Не допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления общего собрания трудового коллектива (не менее чем за 3 месяца).

Стороны договорились:

2.9. При сокращении численности или штата:

- не допускать увольнения 2-х работников из одной семьи одновременно;

- предоставлять преимущественное право оставления на работе помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации лицам:

- проработавшим на предприятии более 5 лет;

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж до 1 года;
- считать увольнение массовым, если сокращается 10 работников в течение 30 календарных дней.

Работодатель обязуется:

2.10. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест:

- приостанавливать прием новых работников на время реорганизации;
- принимать меры для сохранения штатных работников, расторгая в первую очередь трудовые договоры с совместителями;
- при появлении вакансий в период действия уведомления администрации до фактического увольнения работника при наличии соответствующей квалификации предоставлять данную должность высвобождаемому работнику.

2.11. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение 1 раз в 3 года.

2.12. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

Общее собрание трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

-инициировать формирование комиссий по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей трудового коллектива, предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками;

-обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3. Оплата и нормирование труда.

3. Стороны договорились, что:

3.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается. Основная оплата труда производится независимо от конечных результатов работы учреждения, поощрения - с учетом этих результатов.

3.2. Стороны договорились установить минимальный размер заработной платы для работников учреждения в сумме не менее

минимальной заработной платы, установленной законом на территории Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

3.3. Производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУДО «ДШИ № 1», утвержденным работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

3.4. Выплачивать заработную плату «7» и «22» числа каждого месяца; выдавать каждому работнику расчетный лист установленного образца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или нерабочим праздничным днем, производить выплату заработной платы накануне этого дня.

3.5. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

3.6. Юбилеям (50-75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации свыше пяти лет (с учетом финансово-экономического положения работодателя).

3.7. Производить оплату отпуска согласно ст. 136 Трудового Кодекса РФ не позднее, чем за три дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленные законом сроки, отпуск переносится и его началом считается третий день после выплаты отпускных.

3.8. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177).

3.9. Сохранять за работниками в случае приостановки ими работы в связи с задержкой выплаты заработной платы более 15 дней все права, предусмотренные трудовым договором и настоящим коллективным договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объеме.

3.10. В случае задержки заработной платы рассчитывать и выплачивать компенсацию в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

3.11. Ежемесячно выдавать всем работникам расчетные листки по заработной плате.

3.12. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

Общее собрание трудового коллектива обязуется:

3.13. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

3.14. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

3.15. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

3.16. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

4. Режим труда и отдыха.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Изменение режима труда и отдыха производится работодателем по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

4.3. Начало работы 08:00 ч., окончание работы 20:00 ч.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 п.2, ст.333).

4.4. Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю (воскресенье).

4.5. Не допускается привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения.

4.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями работника, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

4.7. В исключительных случаях, таких как катастрофа, авария, пожар, наводнение, эпидемия и других случаях, ставящих под угрозу жизнь и здоровье людей, работодатель может на время перевести сотрудников на дистанционный режим работы. Согласия работников на это не требуется. В этом случае работодатель издает внутренний локальный акт, включающий в себя следующие пункты:

- указание на обстоятельство, послужившее основанием для решения о переводе на дистанционный режим работы
- список сотрудников, переводимых на удаленный режим работы
- срок перевода
- порядок обеспечения сотрудников за счет средств работодателя необходимым оборудованием для работы
- порядок возмещения работникам расходов, связанных с выполнением дистанционной работы

- положения об организации труда работников
- способы взаимодействия с работодателем, сроки представления работниками отчетов о выполненной работе.

4.8. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и с учетом их индивидуального графика работы (ст.112,113,153).

4.9. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (для преподавателей - 56 календарных дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.10. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.11. Стороны договорились о предоставлении отпуска с сохранением заработной платы по письменному заявлению работника в случаях:

- рождение ребёнка – 1 день;
- регистрации брака – до 2 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 3 календарных дней.

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

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - 30 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 3 календарных дня.

Общее собрание трудового коллектива обязуется:

4.11. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде в части времени отдыха;

4.12. Предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;

- осуществлять контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов совета трудового коллектива в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. Охрана труда.

5. Работодатель обязуется:

5.1 Работодатель с участием представителя трудового коллектива обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, образовательного процесса, мероприятий внеучебной, воспитательной работы в соответствии с законодательством об охране труда и другими нормативными правовыми актами по охране труда. Организует постоянный контроль за их соблюдением.

5.2 Работодатель обязуется выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда работников и охране здоровья сотрудников и обучающихся, в том числе на проведение обучения по охране труда, медицинских осмотров и специальной оценки условий труда. Мероприятия по охране труда указываются в соглашении по охране труда.

5.3 Работодатель обязуется обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4 При приеме на работу и изменении условий труда работодатель своевременно информирует работников об условиях на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной и коллективной защиты, гарантиях и компенсациях работникам, занятым во вредных, опасных условиях труда.

5.5 Для всех работников (в т.ч. вновь поступающих) в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда и локальными нормативными актами, Школа своевременно проводит соответствующие инструктажи по охране труда, организывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ; проводит в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами, стажировку на рабочем месте, проверку знаний по охране труда и пожарной безопасности и периодическую переподготовку руководителей и специалистов; не допускает к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.6 Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников Школы от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.7 Работодатель организует в Школе проведение специальной оценки условий труда, разрабатывает план-график ее проведения и обеспечивает его выполнение.

5.8 Работодатель обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников, в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9 Работодатель обеспечивает работников, занятых на работах с загрязнением в соответствии с законодательством, сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой и

спецодеждой, смывающими и обезвреживающими средствами, контролирует правильное их применение.

5.10 Работодатель обеспечивает проведение производственного контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования. В частности, обеспечивает на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность.

5.11 Работодатель обеспечивает наличие аптечек для оказания первой помощи работникам.

5.12 Работодатель обеспечивает расследование и учет несчастных случаев в установленном трудовым законодательством порядке.

6. Социальные гарантии.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.2. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работников, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

6.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.4. Предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы ПФР.

6.5. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных взносов.

6.6. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

6.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7. Обеспечение прав и гарантий деятельности

Общего собрания трудового коллектива.

7.1. Работодатель и общее собрание трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что общее собрание трудового коллектива является полномочным представителем членов трудового коллектива по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ):

- содействие их занятости;

- ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3. Общее собрание трудового коллектива представляет и защищает интересы членов коллектива по вопросам индивидуальных трудовых отношений, в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников коллектива в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.384, 387, 391,399, 400, ТК РФ).

7.4. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие общему собранию трудового коллектива и его деятельности (ст.377 ТК РФ).

7.5. Представлять возможность представителям общего собрания трудового коллектива осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечение безопасных условий и охраны труда.

8. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон Коллективного договора.

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (ст.44 ТК РФ).

8.2. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами, подписавшими его, в согласованных в порядке, формах, сроках.

8.3. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего до 3-х лет.

8.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать

коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

8.6. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

8.7. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию, а также обязуется знакомить вновь поступающих работников с Договором при приеме на работу.

8.8. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

8.9. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.

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

8.11. В период действия Договора стороны обязуются соблюдать требования действующего законодательства, устранять причины, которые могут повлечь возникновение конфликта.