

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА
«ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА № 1»**

Представитель
трудоого коллектива
МБУДО ДХШ №1
М.А. Финогеева _____

М.А. Финогеева



Директор
МБУДО ДХШ № 1
М.В. Кожухова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская художественная школа № 1»
на период 3 лет

Принят на собрании трудового коллектива
«24» сентября 2018 г.

Подписан «24» сентября 2018 г.

Содержание коллективного договора

- 1.** Общие положения;
- 2.** Трудовые отношения;
- 3.** Оплата труда;
- 4.** Рабочее время и время отдыха;
- 5.** Кадровая политика;
- 6.** Социальная поддержка;
- 7.** Охрана труда;
- 8.** Социальное партнерство.
- 9.** Контроль за выполнением коллективного договора;

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации, Новосибирской области на 2018-2020 годы, отраслевым соглашением по государственным профессиональным образовательным организациям, по государственным учреждениям дополнительного образования и государственным учреждениям дополнительного профессионального образования, подведомственным министерству труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, на 2017-2019 годы. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работники МБУДО ДХШ №1 в лице представителя трудового коллектива **Финогеевой Марии Андреевны,**

директор МБУДО ДХШ №1 в лице директора **Кожуховой Марины Викторовны,** именуемого далее Работодатель.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора, оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор и доводятся до сведения работников учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 01 октября 2018 г. и действует до 01 октября 2020 г.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора начинаются не позднее 24 сентября 2020 г.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого соглашения и коллективного договора, устава и других локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. 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.

2.7. Объём учебной нагрузки педагогов меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа учебных групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определённой специальности, квалификации или должности.

2.10. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (ст. 74 ТК РФ). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

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

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

3.2. Оплата труда работников осуществляется в пределах базового фонда оплаты труда.

3.3. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области. В минимальный размер заработной платы не включаются доплаты, надбавки и другие выплаты.

3.4. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, согласно Штатному расписанию. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп, согласно нормативам.

Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- √ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- √ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- √ при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- √ при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- √ при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- √ при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- √ при окончании действия квалификационной категории.

3.5. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих производится по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.6. В Положении об оплате труда, с учетом мнения представителей трудового коллектива, указан конкретный размер выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных и фактор, обуславливающий получение выплаты: выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, разделение рабочего времени на части, совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

3.7. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам устанавливаются в Положении, в пределах базового фонда оплаты труда. Стимулирующие выплаты не являются гарантированной частью оплаты труда.

Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику утверждается приказом Директора.

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, согласно Положению об оплате труда.

3.8. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей месячного должностного оклада работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.9. Заработная плата в учреждении выплачивается в денежной форме (рублях): 20 числа текущего месяца, 5 числа следующего месяца (ст. 136 ТК).

3.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.11. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального образования и работникам, поступившим в указанные образовательные учреждения работодатель, предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 – 177 ТК РФ).

3.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности (штата) работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, установленное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным графиком, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) с представителями трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним общим выходным днем воскресенье. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников в соответствии с трудовым законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.3. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков. Для педагогических работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 56 календарных дней, для технического персонала – 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Законом «Об образовании РФ» ст. 47 п. 5.4. (ст. 335 ТК РФ).

График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения представителей трудового коллектива не позднее, чем за две недели до

наступления календарного года и обязателен для исполнения Работодателем и работником.

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

4.5. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена, по выбору работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.6. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

4.8. Работодатель предоставляет по желанию работника кратковременный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях: свадьбы работника; свадьбы детей; рождения ребенка у работника, смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры и др.). По желанию работника в указанных случаях он может взять дни в счет ежегодного отпуска с оплатой.

Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, до 60 дней (необходимо учитывать ст. 128 ТК).

4.9. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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.

4.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.11. В каникулярное время педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.12. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров проводится в соответствии с Положением.

5.2. Работодатель создает условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием учреждения.

5.3. Работодатель проводит с представителями трудового коллектива консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывает соответствующие мероприятия.

5.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель:

■ производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при совмещении работы с обучением и повышении квалификации по направлению работодателя без отрыва от работы;

■ осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

■ гарантирует сохранение прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) с учетом последнего места работы, и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;

■ не допускает увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

■ своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения;

■ предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.

5.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы с сохранением заработной платы в размере 4 часов в неделю.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

6.1. Размеры и условия предоставления мер социальной поддержки работников устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области.

6.2. Директор МБУДО ДХШ №1 осуществляет поддержку молодым специалистам, принятым на работу в МБУДО ДХШ №1 после окончания высших и средних специальных учебных заведений в соответствии с Постановлением Губернатора по Новосибирской области молодым специалистам в образовании: предоставление на договорной основе социального жилья педагогическим работникам наиболее востребованных в районе специальностей; обеспечение дополнительных выплат молодым педагогам из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательных учреждений; частичная оплата транспортных расходов.

6.3. Работодатель и представители трудового коллектива содействуют в выделении работникам организации и их детям путевок на санаторно-курортное лечение и в спортивно-оздоровительные лагеря.

6.4. Работодатель и представители трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской работы с работниками учреждения и членами их семей.

7. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

7.1. Обеспечивает приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированной специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами работникам.

7.2. Обеспечивает проведение обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.3. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

7.4. Обеспечивает проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.5. Создает в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители Работодателя и трудового коллектива.

Представители трудового коллектива:

7.8. Осуществляют общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

7.9. Принимают участие в разработке и согласовании локальных актов об охране труда.

7.10. Обращаются в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

7.11. Организуют проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Работодатель обязуется:

8.1. Соблюдать права и гарантии трудового коллектива, способствовать деятельности представителей трудового коллектива, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий.

8.2. Предоставлять представителям трудового коллектива независимо от численности работников бесплатно помещение для заседаний и проведения собраний работников.

8.3. Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

Представители трудового коллектива обязуются:

8.5. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах.

8.6. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду и доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

9.2. Стороны обязуются регулярно (один раз в год) информировать друг друга о действиях по реализации коллективного договора на собрании трудового коллектива.

9.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения осуществляет комиссия по заключению и реализации настоящего коллективного договора и соответствующий орган по труду. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

9.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

9.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, возникновения конфликтов.

9.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Наименование и адрес организации	муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования города Новосибирска «Детская художественная школа №1» (МБУДО ДХШ №1)	
Ф.И.О. представителей сторон	От работодателя	От работников
	Кожухова Марина Викторовна	Финогеева Мария Андреевна
Телефон сторон-подписантов	221-96-19	221-96-19 8903-905-17-13
Количество работающих	32	
Вид экономической деятельности	дополнительное образование детей и взрослых	
Форма собственности (частн/мун/обл/гос)	муниципальная форма собственности	
Минимальная з/п	11503,85	
Раздел по охране труда (есть/нет)	есть раздел по охране труда	
Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (\geq или \leq 0,2% от сметы всех расходов – п. 3 ст. 226 ТК РФ)	$\leq 0,2\%$	