**Коллективный договор**

**Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Каргасокская детская школа искусств»**

**на 2019 -2022 годы**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Регистрационный номер\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г.

**Каргасок**

**2019**

**Раздел 1. Общие положения**

**1.1. Правовые основы Коллективного договора**

Настоящий Коллективный договор заключен на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 г. №10-ФЗ, Закона Томской области "О Социальном партнерстве в Томской области" от 13.01.2003 г. №11-ОЗ.

**1.2. Коллективный договор (далее КД)** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками МБОУДО "Каргасокская ДШИ" в лице их представителей.

Настоящий КД заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований трудового законодательства.

**1.3. Стороны Коллективного договора**

Сторонами настоящего КД являются: Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Каргасокская детская школа искусств», в лице директора Власенко Петра Тихоновича, именуемого далее "Работодатель", и работники организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации МБОУДО "Каргасокская ДШИ" Мараховской Александры Николаевны.

**1.4. Предмет договора**

1.4.1.Предметом настоящего КД являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4.2. В настоящем КД также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4.3. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон отраслевого, областного и районного соглашений о социальном партнерстве.

1.4.4. Действие КД распространяется на всех работников организации.

1.4.5. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, соблюдается порядок учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа, в соответствии со ст.ст. 371, 372 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.4.6. Работодатель обязуется ознакомить с КД, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и ход выполнения условий КД.

**Раздел 2. Трудовой договор и обеспечение занятости**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме на неопределенный срок, и хранятся у каждой из сторон. Трудовой договор на определенный срок заключается в случаях, предусмотренных законодательством (ст.58, 59 ТК РФ).

2.2. Типовая форма трудового договора согласовывается с профсоюзным комитетом. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением, распространяющимся на организацию и настоящим КД.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника не допускается (ст.72 ТК РФ).

2.4. Работодатель обязуется:

– рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ);

– сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, в письменной форме;

– принимать решение о судьбе организации в случае банкротства с учётом мнения и предложений профсоюзного комитета;

– осуществлять расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ, последняя часть);

– создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства и проходящим профессиональное обучение на производстве.

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право сохранения рабочего места при сокращении штата при равной производительности труда и равной квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста;

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- работники, воспитывающие ребенка до 16 лет без участия второго родителя;

- одинокие родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

2.6. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения (ст.75 ТК РФ).

**Раздел 3. Оплата и нормирование труда**

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Системы оплаты труда работников устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3.2. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, работодатель устанавливает с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со ст. 147 ТК РФ. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.4. В области нормирования труда стороны договорились:

- введение, замена и пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новых стандартов оказания услуг, новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда;

- внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах;

- в соответствии со ст.162 ТК РФ о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

3.5. Работодатель обязуется:

- производить доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размеры доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.ст.60.2; 151 ТК РФ);

- производить выплаты стимулирующего характера специалистам при условии выполнения целевых показателей эффективности деятельности;

В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

– 20 числа расчетного месяца за I половину месяца;

– 5 числа следующего за расчетным месяцем – окончательный расчет за месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.6. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги по мере принятия нормативно-правовых актов органов местного самоуправления.

3.8. Профком обязуется:

- рассматривать жалобы и заявления сотрудников по вопросам заработной платы;

- осуществлять контроль над своевременной выплатой заработной платы, принимать меры по ликвидации задолженности.

**Раздел 4. Рабочее время**

4.1. Рабочее время и время отдыха работников организации регулируется в соответствии с трудовым законодательством, положениями КД и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение 1).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

Для работников устанавливается:

- пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю;

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;

4.3. Отдельные работники могут по необходимости привлекаться к выполнению трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (т.е. имеют ненормированный рабочий день) (статья 101 ТК РФ).

4.4. За работу в выходные и праздничные дни, имеющую место в связи со спецификой работы учреждений дополнительного образования, предоставляется по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, другой день отдыха в каникулярное время (ст.153 ТК РФ).

4.5. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

**Раздел 5. Время отдыха**

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней, педагогическим работникам 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

5.3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. По согласованию между работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней (ст. 125 ТК РФ).

5.4. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.5. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

5.6 Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года, за счет средств работодателя, проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

**Работодатель обязуется:**

5.7. Предоставлять сотрудникам дополнительные оплачиваемые отпуска по заявлению работника с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

- похороны родителей, детей, супруга, супруги - 3 календарных дня;

- похороны родственников - 1 календарный день;

- бракосочетание молодоженам - 3 календарных дня;

- юбилейные даты (50,55,60 лет) - 1 календарный день;

5.8. В день сдачи крови и ее компонентов работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов ( ст. 186 ТК РФ).

**Профком обязуется:**

5.9. Рассматривать жалобы и заявления сотрудников по вопросам оплаты труда.

5.10. Решать трудовые споры с Работодателем в рамках действующего законодательства.

5.11. Оказывать членам профсоюза бесплатную правовую помощь по вопросам трудовых отношений.

5.12. Осуществлять контроль над соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка.

5.13. Рассматривать жалобы, заявления по вопросам предоставления отпусков. Вести контроль за соблюдением графика предоставления отпусков работникам.

**Раздел 6. Условия и охрана труда работников**

6.1. Работодатель информирует работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья.

6.2.План мероприятий по охране труда, смета расходов на их осуществление утверждаются работодателем и профкомом.

**6.3.** **Работник организации обязан:**

– соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

**6.4. Работодатель обязуется:**

- информировать работников о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе;

- разрабатывать и утверждать, с учетом мнения профкома, инструкции по охране труда и технике безопасности для работников, иметь в наличии комплект нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;

- обеспечивать инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение по охране труда, запрещается;

- обеспечить своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений;

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

**6.5. Профком обязуется:**

- рассматривать жалобы, заявления сотрудников по вопросам охраны труда;

- оказывать помощь в проведении специальной оценки условий труда;

- постоянно осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвовать в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма. Защищать права и законные интересы членов трудового коллектива по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

**Раздел 7. Социальные гарантии и льготы**

7.1. Работодатель обязуется:

–осуществлять пенсионное и социальное страхование работников организации от несчастных случаев на производстве на условиях и в порядке, установленном законодательством;

– выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 2000 руб.;

- выплачивать единовременное пособие в случае смерти сотрудника в размере 5000 руб.;

- выплачивать единовременное пособие в случае смерти близких родственников в размере 3000 руб.;

- выплачивать единовременное пособие в связи с юбилейными датами в размере 2000 руб.

7.2. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания дополнительной материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти работника, ближайших родственников, рождении ребенка, при серьезных материальных затруднениях, исполнения юбилейной даты.

**Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий**

**деятельности профсоюзной организации**

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов.

8.2. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профорганизации и ее профкому, членам комиссии и уполномоченным по охране труда профсоюза в их деятельности (ст. 377 ТК РФ), в том числе предоставлять время для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива, участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзами, и работе их выборных органов с сохранением средней зарплаты.

8.3. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть уволены, подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4. Работодатель на основании личных заявлений работников обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профкому (или вышестоящему профсоюзному органу) одновременно с получением средств на зарплату работников в банке.

**Раздел 9. Пожарная безопасность**

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 №69-ФЗ "О пожарной безопасности", Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 №645 "Об утверждении Норм пожарной безопасности "Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций", Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.212 №390 "О противопожарном режиме":

**9.1. Работодатель имеет право:**

9.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

9.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

9.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

9.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления подразделений пожарной охраны.

**9.2. Работодатель обязан:**

9.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

9.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

9.2.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;

9.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

9.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;

9.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновения пожаров;

9.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;

9.2.8 Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;

9.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;

9.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

9.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

9.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

**Раздел 10. Заключительные положения**

10.1. Настоящий КД заключен сроком на три года. Действие коллективного договора вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие с 01.11.2019 г. по 31.10.2022 г. на всех работников организации.

10.2. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего КД представить его в соответствующий местный орган по труду для уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации (ст. 50 ТК РФ).

**Коллективный договор с приложениями принят на собрании работников**

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

Директор МБОУДО «Каргасокская Председатель первичной профсоюзной

детская школа искусств» организации МБОУДО "Каргасокская ДШИ"

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_П.Т. Власенко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Н. Мараховская

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.