

Утверждено на собрании  
трудового коллектива,  
протокол № 2  
от « 29 » мая 2015 года

## **Коллективный договор**

муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования детей  
Детская школа искусств № 15  
городского округа г. Воронеж

на 2015 – 2018 г.г.

## **I. Общие положения**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей Детской школе искусств № 15 городского округа г. Воронеж (далее по тексту МБОУДОД ДШИ № 15) (ст.40 ТК РФ).

**1.1.** Сторонами настоящего коллективного договора являются МБОУДОД ДШИ №15 г. Воронежа в лице директора Жуковой Людмилы Николаевны именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице СТК Детской школы искусств №15, интересы которых представляет председатель СТК Волкодаева Людмила Михайловна, именуемая в дальнейшем «Председатель СТК».

**1.2.** Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работников, стабильности и эффективности их работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

**1.3.** Целью настоящего договора являются:

**1.3.1.** В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной его деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества организации; учет мнения СТК по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

**1.3.2.** В части обязательств СТК - защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

**1.3.3.** В части обязательств работников - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности производства, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, о его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

**1.4.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

**1.5.** Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, краевым, отраслевыми соглашениями.

**1.5.1.** В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения

прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

**1.6.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.6.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

**1.7.** Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу 01.06.2015 г.. Действует до 31.05.2018г.

## **II. Трудовые отношения и трудовые договоры**

**2.1.** Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**2.2.** Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается службой кадров работодателя и согласовывается с СТК.

**2.3.** Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

**2.4.** Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

**2.5.** Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством с участием СТК (ст.59 ТК РФ).

**2.6.** Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

**2.7.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных

Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

**2.8.** Увольнение работников, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с СТК (ст.82 ТК РФ).

**2.9.** При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель СТК (ст.82 ТК РФ).

### **III. Режим труда и отдыха**

**3.1.** Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели : для педагогических работников – 36 час. и шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, для обслуживающего персонала – 40 час. и пятидневная рабочая неделя с двумя выходными ; работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

**3.2.** Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения СТК (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору.

**3.3.** Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

**3.4.** Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

**3.5.** По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором либо Правилами внутреннего трудового распорядка.

**3.6.** Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение

к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения СТК (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

**3.7.** Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (для обслуживающего персонала), 56 календарных дней (для педагогических работников).

**3.8.** По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

**3.9.** Работодатель обязан:

на основании письменных заявлений отдельных категорий работников предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также коллективным договором (ст. 128 ТК РФ);

предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

**3.10.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 123 ТК РФ.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

**4.1.** Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, тарифные коэффициенты и т.д. определяются Положением об оплате труда (прилагается к коллективному договору).

**4.2.** В рамках Положения об оплате труда разрабатываются и доводятся до коллектива Положения о премировании, о порядке определения КТУ (КТВ) и другие.

**4.3.** Минимальная заработная плата – составляет величину прожиточного минимума в Воронежской области, не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в соответствии с трехсторонним соглашением (2014-2016г.г.), занятых в нормальных

условиях труда.

**4.4.** Заработная плата, тарифные ставки остальных работников устанавливаются, исходя из тарифной ставки рабочего первого разряда с учетом применения соответствующих установленных тарифных коэффициентов. При этом в размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и др. (ст.ст. 146, 147, 150,151, 152, 153, 154 ТК РФ).

**4.5.** Ненормированный рабочий день имеют: директор, заместители директора и секретарь.

### **Работодатель обязуется:**

**4.6.** Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

**4.7.** Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: «5» и «20» числа. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**4.8.** Установить каждому работнику размер тарифной ставки, оклада. Во всех случаях доля тарифа, оклада в общей сумме заработной платы должна составлять не менее 50- процентов.

**4.9.** Установить надбавки за условия труда в процентах к тарифной ставке.

**4.10.** При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

**4.11.** При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

**4.12.** Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, классность, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за работу в ночное время и т.д.) определяются работодателем самостоятельно. Размеры и условия их выплаты определяются в коллективном договоре (ст.ст. 146-154, 158 ТК РФ), но не ниже установленных законодательством.

**4.13.** Размер вознаграждения по итогам работы за год определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа работы у данного работодателя. Условия и порядок его выплаты конкретизируется в Положении, которое утверждается работодателем по согласованию с СТК и является приложением к коллективному договору.

## **V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров**

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием СТК.

### **Работодатель обязуется:**

**5.1.** Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

**5.2.** Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также первоочередники на получение жилой площади, работники из числа воспитанников детских домов, лиц пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии), работающие инвалиды.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

### **Работодатель обязуется:**

**6.1.** Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности.

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

**6.2.** На период с 2015 по 2018 г.г. выполнить мероприятия по улучшению условий и охраны труда на сумму 500 000 рублей .

**6.3.** Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю предприятия (либо его первому заместителю по техническим вопросам), по значимости и престижу приравнять ее к основным

производственно-техническим службам.

**6.4.** Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

**6.5.** Заключить договор со страховой медицинской кампанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих медицинскими страховыми полисами.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

**6.6.** Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по предприятию;

- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам предприятия.

**6.7.** Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

**6.8.** Обеспечить участие СТК, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**6.9.** Представлять информацию СТК о всех происшедших несчастных случаях и о их последствиях, о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев.

**6.10.** Привлекать представителей СТК (техническую инспекцию труда, уполномоченных лиц) к участию в комиссиях.

**6.11.** Не допускать строительство, реконструкцию, техническое перевооружение производственных объектов без заключения государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов строительства и реконструкции объектов требованиям охраны труда, а также без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля.

**6.12.** Выплачивать пострадавшим от несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний и семьям пострадавших дополнительно к единовременному пособию (из средств фонда социального страхования) следующие разовые суммы возмещения вреда (из средств



работодателя):

- инвалиду I степени – 0,3 годового заработка;
- инвалиду II степени – 0,5 годового заработка;
- инвалиду III степени – 0,75 годового заработка;
- семье погибшего – один годовой заработок.

Годовой заработок определяется из расчета заработка за 12 полностью отработанных месяцев, предшествующих травме.

**6.13.** В случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или по пути с работы семье погибшего выплатить единовременное пособие в размере двухмесячного заработка.

**6.14.** В случае смерти работника от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, семье умершего выплатить единовременное пособие в размере среднемесячного заработка.

**6.15.** В случае смерти работника на производстве производить оплату расходов по погребению за счет работодателя.

Все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществлять за счет собственных средств работодателя (прибыли).

## **VII. Социальные гарантии и льготы для работников**

Работодатель и СТК в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

**7.1.** Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в хозяйствующем субъекте положению.

**7.2.** Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

**7.3.** Комиссия по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределяет путевки на оздоровление детей, проводит анализ использования средств соцстраха, вносит предложения работодателю о мерах по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

**7.4. Работодатель обязуется:**

**7.4.1.** своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

7.4.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников;

7.4.3. разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

7.5. Кроме того, исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

7.5.1. обеспечивать детей работников путевками в детские оздоровительные лагеря;

7.5.2. обеспечивать детей работников новогодними подарками;

7.5.3. выдавать единовременное пособие в размере 5000 рублей (в зависимости от стажа работы у данного работодателя) работникам, выходящим на пенсию;

7.5.4. Предоставлять полностью или частично оплачиваемые краткосрочные отпуска по семейным обстоятельствам:

- собственная свадьба, свадьба детей до 5 календарных дней (50 процентов средней заработной платы);

- похороны члена семьи до 5 календарных дней (50 процентов средней заработной платы);

- уход за больным членом семьи до 5 календарных дней (50 процентов средней заработной платы);

- родителям, ребенок которых идет в 1-й класс (в сентябре месяце) 2 календарных дня (50 процентов средней заработной платы).

7.5.5. оказывать материальную помощь работникам:

по заявлениям в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами; а также лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата, в размере 20 % минимальной оплаты труда.

## **VIII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

8.1. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

8.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

8.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно,

с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

**8.4.** Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

**8.5.** Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

**8.6.** Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

## **IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

**9.1.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

**9.2.** Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) трудового коллектива 1 раз в год (по итогам за год).

**9.3.** К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

### **Перечень приложений к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка № 1.
2. Положение об оплате труда № 2.
3. Соглашение по охране труда № 3.

Директор  
муниципального образовательного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования детей  
Детская школа искусств № 15

Жукова Л.И.

« 29 » \_\_\_\_\_ 20 15 г.



Председатель СТК

Волкодаева Л.М.  
преподаватель

« 29 » \_\_\_\_\_ 20 15 г.