1.     ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор, далее Договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между администрацией и работниками муниципального  образовательного учреждения дополнительного образования детей «Малоярославецкаядетская художественная школа имени А. Е. Куликова», далее Школа, основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», соглашением между Обкомом профсоюза работников культуры и Уставом Школы.

1.2. Сторонами настоящего договора являются работники Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Малоярославецкая детская художественная школа имени А. Е. Куликова» (в дальнейшем «Работники») и Директор Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Малоярославецкая детская художественная школа имени А. Е. Куликова»  (в дальнейшем «Работодатель»)

По поручению коллектива работников представителем является профсоюзный комитет Первичной организации профсоюза работников культуры , действующий на основании Общероссийского профсоюза работников культуры, директор Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Малоярославецкая детская художественная школа имени А. Е. Куликова» действует на основании Устава МДХШ.

1.3. Коллективный договор утверждается на общем собрании и подписывается со стороны работников председателем профсоюзного комитета, а со стороны работодателя- директором МДХШ.

1.4. Данный Договор распространяется на всех работников Школы, состоящих с ней в трудовых отношениях. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять. При поступлении новых работников работодатель обязан ознакомить их с действующим коллективным договором. Положения настоящего коллективного договора обязательны при заключении трудовых договоров (контрактов) с работниками.

1.5. Договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет со дня его вступления в силу. Если по истечении срока, установленного действием коллективного договора, ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на срок не более трех лет автоматически (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями,предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с предусмотреннымзаконодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.7. Изменения и дополнения в Договор производятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в органах труда.

1.8. При реорганизации Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Малоярославецкая детская художественная школа имени А. Е. Куликова» коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

1.9. При смене собственника имущества действие договора сохраняется в течении 3-х месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении коллективного договора или сохранении , изменении и дополнении действующего.

1.10. При ликвидации Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Малоярославецкая детская художественная школа имени А. Е. Куликова», в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Коллективный договор действует в течении всего срока проведения ликвидации.

1.11. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования органа управления школой, расторжения трудового договора (контракта) с директором школы.

1.12. Стороны обязуются размножить текст коллективного договора и довести до работников в течении одного месяца со дня подписания и ознакомить с коллективным договором всех вновь поступивших работников.

2.     ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

Права Работников и Работодателя определяются законодательством Российской Федерации

2.1. Работники обязуются:

- Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, даваемые в рамках его компетенции, соблюдать Устав Школы, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Школы.

- Своевременно оповещать Администрацию о невозможности поразличного рода уважительным причинамвыполнять работу.

- Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

- Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в Школе.

- Бережно относиться к имуществу Школы, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

-  Соблюдать трудовую дисциплину, использовать всё рабочее время для производительного труда, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, мешающих нормальной работе.

- Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для Школы.

- Соблюдать чистоту и порядок на рабочем месте и территории школы

- Участвовать в осуществлении программ развития Школы.

-Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Школы, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне.

- Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Школы.  Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;

- формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению образования художественно-эстетической направленности;

- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;

- осуществлять просветительскую работу среди обучающихся образовательных школ;

- совершенствовать свое педагогическое мастерство.

2.2. Работодатель обязуется:

- Обеспечить осуществление учебного процесса, рационально используя материальную базу, находящуюся в оперативном управлении Школы

- Обеспечивать эффективную организацию труда работников в соответствии с заключёнными трудовыми договорами (контрактами)

- Обеспечить работников помещением (классом), необходимыми материалами и оборудованием для полноценного ведения учебного процесса

- Создать условия для повышения квалификации работающих, развития их творческой инициативы

- Обеспечить безопасные условия труда, осуществлять мероприятия направленные на улучшение условий труда

- Создать условия для сохранения и укрепления здоровья работников

- Обеспечить рассмотрение заявлений и предложений работников с ответами на них в устной или письменной форме

- Учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ

- Доводить до сведения работников задачи. Проблемы, пути их решения.

2.3. Профком обязуется:

- Содействовать эффективной работе коллектива Школы

- Нацеливать работников на соблюдение внутреннего распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей

- Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством

- Обеспечить контроль за соблюдением законности найма, увольнения, передвижения работников, а так же их квалификационной аттестации

- Обеспечить защиту трудовых прав и социальных гарантий работников

- Предоставлять защиту в случаи индивидуального трудового спора, юридическую консультацию, материальную помощь из средств профсоюза (для членов профсоюза), ходатайствовать о представлении путёвок в детские оздоровительные лагеря для детей работников.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Обязательства при заключении трудовых договоров:

3.1.1. Стороны Договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в договоре в соответствии со ст.58, 59 ТК РФ.

3.1.2. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, если работник поступает на работу на условиях совместительства, он предоставляет копию трудовой книжки; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (ст. 65 ТК РФ), а также медицинскую справку об отсутствии противопоказаний для работы в образовательных учреждениях для детей.

3.1.3. При приеме на работу работник должен быть под роспись ознакомлен сприказом о приеме на работу, где указывается наименование его должности, оклад в соответствии со штатным расписанием, а также условиями оплаты труда (выплат компенсационного характера и стимулирующего характера)

3.1.4. При приеме на работу заключается трудовой договор, содержание и сроки которого определены в соответствии со ст.ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ.

3.1.5. При приеме на работу работник должен быть под роспись ознакомлен снормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность Школы и локальными актами Школы (ст. 68 ТК РФ).

3.1.6. При приеме на работу работник проходит медицинское освидетельствование и получает допуск, после чего может приступать к работе (ст. 213 ТК РФ). Работник обязан проходить медицинский осмотр ежегодно на начало учебного года или после выхода из очередного отпуска (ст. 214 ТК РФ).

3.1.7. При приеме на работу работник проходит вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда и технике безопасности и другие виды инструктажей с соответствующей записью в специальных журналах.

3.1.8. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше 5 дней, порядок ведения и хранения которых обеспечивает администрация (ст. 66 ТК РФ).

3.1.9. При приеме на работу может быть обусловлено испытание работника вцелях проверки его соответствия получаемой работе. Сроки испытаний 3 или 6 месяцев. Испытание не устанавливается для лиц, перечисленных в ст. 70 ТК РФ.

3.1.10. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Договором.

3.1.11. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника не допускается за исключением случаев, указанных в законодательстве (простой, производственная необходимость).

3.1.12. Все вопросы, связанные с изменением структуры, ее реорганизацией, сокращением штатов и численности работающих, рассматриваются с участием профсоюзного комитета, совместно разрабатывая меры по снижению негативных последствий.

3.     РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из нормальной продолжительности рабочего времени, установленной ст.91. ТК РФ. Трудовой распорядок организации определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка»

4.2. Учёт рабочего времени работников школы ведётся в часах за каждый день. Время начала и окончания работы предусматриваются Правилами внутреннего трудового распорядка, сменами и индивидуальными расписаниями занятий преподавателей согласно педагогической нагрузки, утверждённой Работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом.

4.3. Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск:

- преподавателям 56 календарных дней во время летних каникул

- техническому персоналу 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждённым на очередной календарный год.

4.4. Работникам  в обязательном порядке (по их письменному заявлению) предоставляются краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- с переездом на новое место жительства

- со свадьбой самого работника

- со свадьбой детей

- в связи с рождением ребёнка (отцу, бабушке, дедушке)

- в случае смерти ближайших родственников.

4.5. Работникам по совместному решению администрации школы и профсоюзного комитета предоставляются отгулы:

- за достижение определённых показателей в работе по итогам года

- за ответственное отношение к своему здоровью, и здоровью окружающих, за пропаганду и реализацию здорового образа жизни.

4.6. Работодатель обязуется предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы по их заявлениям:

- по семейным обстоятельствам

- в случае болезни работника три дня в течении года, которые предоставляются без медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания

- другие уважительные причины.

5. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились, что:

5.1. Все действующие в Школе положения об оплате, премированиях, вознаграждениях, доплатах, надбавках утверждаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Все положения являются приложениями к коллективному договору.

5.2. В школе действует повремённая система оплаты труда, которая распространяется на всех штатных работников. Для отдельных категорий работников оплата труда устанавливается трудовым договором (контрактом), заключёнными с ними.

5.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе отраслевой системы оплаты труда работников учреждений культуры и дополнительного образования. Квалификационная категория работников определяется по результатам аттестации преподавателей в Министерстве образования и науки Калужской области.

5.4. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работников устанавливается не ниже уровня, определённого законами Калужской области РФ.

5.5. Индексация МРОТ работников школы производится в порядке, установленном законом РФ «О повышении минимального размера оплаты труда»

5.6. Размер оплаты труда определяется штатным расписанием и тарификацией.

5.7. Работодатель производит надбавки из фонда оплаты труда и из внебюджетных средств работникам школы:

- за профессиональное мастерство

- высокое качество работы

5.8. Работодатель производит выплаты:

- за увеличение объёма работы

- за замещение отсутствующих работников

5.9. Работодатель производит выплату заработной платы при наличии средств на бюджетном счёте в следующие сроки:

27 числа каждого месяца – аванс

12 числа каждого месяца – окончательный расчёт по заработной плате

5.10. Работодатель ежемесячно информирует работников о начислении заработной платы, удержании подоходного налога и профсоюзных взносов, перечислениях в пенсионный фонд, и т.п. в виде расчётных листов на каждого работника.

5.11. Премирование работников производится ежеквартально по результатам работы и наличии средств в надтарифном фонде школы. Приложение №1

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. Работодатель обязуется:

- осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством;

- обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное представление в органы Пенсионного Фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих (письмо ПФ РФ и ФНПР от 02.12.1996 № 101-218).

- производить оплату учебных отпусков в соответствии с действующим законодательством

- работникам имеющим детей-первоклассников, предоставлять 1 сентября день отдыха

- не привлекать к работам в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей до 8 лет и детей инвалидов до 16 лет

- освобождать от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы при наличии документа, подтверждающее данное медицинское обследование.

      6.2. оказывать материальную помощь:

- в связи со смертью работников школы, и их близких родственников

- в связи с трудными жизненными ситуациями

- на лечение и профилактику заболеваний

- в связи с юбилейными датами работников (50-летие, 60-летие, 70-летие, 55-летие женщин). Приложение №2

      7. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

7.1.Работадатель обязуется обеспечить здоровые и безопасные условия труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федерального Закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» в том числе:

- инструктаж по охране труда, стажировки на рабочих местах работников и проверка знаний требований охраны труда

- условия работы на рабочем месте – соответствующие требованиям охраны труда

- своевременную разработку и выполнение мероприятий по охране труда

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций

- организацию надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников

- санитарные посты, укомплектованные набором лекарственных средств и препаратов, для оказания первой медицинской помощи (ст.223 ТК РФ)

- создание необходимых условий для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда (ст.218 ТК РФ)

- обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности в следствие заболеваний, а также от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.2.Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда

- проходить обучение, инструктаж по охране труда

- ежегодно в установленном порядке проходить медицинский осмотр и фиксировать его в личной медицинской книжке.

7.3.Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда осуществляется профсоюзом.

      8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ.

8.1.Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим договором:

- работодатель соблюдает права профсоюза

- работодатель признает, что профсоюзный комитет при выполнении коллективного договора является законным представителем трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников школы, которые уполномочили его подписать от их имени договор.

8.2.Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений.

       Работодатель обязан в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты предложений, разрабатываемых профкомом, давать мотивированные ответы.

8.3.Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение бесплатной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

8.4.Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.5.Работодатель предоставляет профсоюзному комитету на период коллективного договора в бесплатное пользование:

- помещение со всем оборудованием а также отопление, освещение,

- уборка и охрана для проведения текущей работы профсоюзной организации,

- помещение для проведения профсоюзных собраний и культурно-массовых мероприятий – зал (актовый зал ДХШ ул. Гагарина, д.1),

- пользование средствами связи с оргтехникой.

8.6.Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений членов профсоюза производить безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов и бесплатно перечислять их профсоюзному органу через бухгалтерию Школы в недельный срок.

8.7.Работодатель обязуется сохранять среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы работникам, избранным в состав профсоюзного органа, не освобожденным от своей основной работы и уполномоченным лицам по труду и социальному страхованию на период подготовки и участия их в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций, пленумов, а также на период выполнения профсоюзных обязанностей и на время краткосрочной профсоюзной учебы, но не более 5 дней в году.

8.8.Перевод на другую работу, наложение дисциплинарного взыскания, увольнение по инициативе работодателя избранных в состав профсоюзного комитета производится в соответствии с действующим законодательством.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ  ПОЛОЖЕНИЕ.

9.1.Стороны пришли к соглашению, что:

  - настоящий коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами направляется работодателем  в орган по труду для уведомительной регистрации.

- в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований приостановления работы (забастовку).

- в течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора стороны приступают к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или продлевают его.

9.2.Все приложения в тексте настоящего коллективного договора являются его неотъемлемой частью.

9.3.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

9.4.Стороны ежегодно отчитываются о выполнении договора на общем собрании Школы.