

Представитель работодателя –
Директор ГБПОУ РМ
«Саранское музыкальное училище
имени Л.П. Кирюкова»



Симкина О.Е.

« 17 » февраля 2020 г.

Представитель работников -
Председатель первичной
профсоюзной организации
Саранского музыкального
училища им.Л.П.Кирюкова


Галкин В.И.

« 17 » февраля 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Республики Мордовия
«Саранское музыкальное училище имени Л.П. Кирюкова»
на 2020-2023 гг.

Утвержден на собрании трудового коллектива
17 февраля 2020 года

Зарегистрирован 20.03.2020 г.
№ 142

Руководствуясь нормами трудового законодательства, принципами социального партнерства, признавая взаимные права и обязанности, стороны в лице их полномочных представителей заключили настоящий коллективный договор.

Стороны признают, что стабильная и эффективная работа организации возможна только на основе социального партнерства, т.е. системы взаимоотношений между работниками и работодателем (и их представителями), направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя через коллективно-договорное регулирование трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Предмет, стороны коллективного договора и их представители.

Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации.

Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБПОУ РМ «Саранское музыкальное училище имени Л.П. Кирюкова» (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

Сторонами коллективного договора являются: работники ГБПОУ РМ «Саранское музыкальное училище имени Л.П. Кирюкова» далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Саранского музыкального училища им.Л.П.Кирюкова, далее «Профсоюз», в лице председателя Галкина Валерия Ивановича и работодатель ГБПОУ РМ «Саранское музыкальное училище имени Л.П. Кирюкова» (далее «Работодатель») в лице директора Симкиной Оксаны Евгеньевны.

Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия:

- Соглашения между Мордовским республиканским союзом организаций

профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Мордовия», Союзом промышленников и предпринимателей Республики Мордовия и Правительством Республики Мордовия на 2019-2021 годы. (далее Соглашение).

Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является успешная работа Учреждения.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуется Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязанность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

В течение срока действия коллективного договора Профсоюз не будет инициировать проведение забастовки или любое снижение темпа работы, а работники отказываются от забастовок при выполнении Работодателем соответствующих условий коллективного договора.

Изменение и дополнение коллективного договора

Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством. Представители любой стороны имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров по изменению коллективного договора. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня

получения уведомления.

Настоящий коллективный договор, заключенный сторонами соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не могут применяться.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

В случае возникновения коллективного трудового спора, стороны договорились использовать для его разрешения примирительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника или в трудовом арбитраже.

Если стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур коллективный трудовой спор будет разрешаться в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Действие коллективного договора

Коллективный договор заключен сроком на 2020-2023 годы, вступает в силу после подписания его сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет. За три месяца до окончания установленного срока действия коллективного договора Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений рассматривает вопрос о продлении срока действия или о заключении нового коллективного договора.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с работодателем.

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

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

Права работодателя:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников,

соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

Обязанности работодателя

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

- организовывать проведение за счет собственных средств ежегодных периодических медицинских осмотров (ст.212 ТК РФ).

Права работников

Каждый работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке,

установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения к информационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организации (ст.47 Закона «Об образовании»)

Обязанности работников

Каждый работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры не реже 1 раза в год (ст.214 ТК РФ);

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

Работодатель обязуется

Заключать трудовые договоры в письменной форме в двух экземплярах, один из которых передавать работнику, другой хранить в Учреждении.

Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Уведомлять работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

При введении, с учетом мнения профкома Профсоюза, режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, обеспечивать занятость работников не менее 36 часов в неделю.

Разрабатывать с учетом мнения профкома Профсоюза программы переподготовки кадров и повышения их квалификации.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст.77 ТК РФ.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации сообщать в письменной форме об этом профкому Профсоюза не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производить только по согласованию с профкомом Профсоюза.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к следующему:

4.1. Установить для педагогов шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), учебному плану, учебному расписанию. Для административно-управленческого и технического персонала установить 40 часовую рабочую неделю. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и учебным планом, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом. Перерыв на обед 1 час.

4.2. За причиненное работнику неудобство, нарушение личных планов в связи с привлечением его к работе в выходной или праздничный день, Работодатель обязан предоставить ему компенсацию в виде дополнительной оплаты или отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.3. Очередность предоставления ежегодных основных отпусков определяется графиком, утвержденным Работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцать лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст.126 ТК РФ).

В соответствии со статьей 114 Трудового Кодекса РФ, со ст.23 Федерального закона № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней.

4.4. Работодатель предоставляет работникам дополнительные отпуска с сохранением заработной платы (в календарных днях) в следующих случаях:

- рождение или усыновление ребенка – 3 дня;
- вступление в брак работника или его детей – 3 дня;
- юбилей (женщинам – 50, далее каждые 5 лет, мужчинам – 50, 60, далее каждые 5 лет) – 2 дня;
- смерть близких родственников (муж, жена, родители, дети) – 3 дня;
- переезд на новое место жительства – 3 дня;
- проводы детей в армию – 2 дня;
- сопровождение детей в школу с 1-4 классы в первый день учебного года;
- день рождения работника, если этот день не является выходным – 1 день;

Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Положением о ненормированном рабочем дне предоставляется 6 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.119 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 29.12.2003г. № 545).

5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ РМ

«Саранское музыкальное училище им. Л.П. Кирюкова» (приложение № 2).

Работодатель обязуется:

Согласовывать изменения штатного расписания с профкомом Профсоюза.

Своевременно знакомить работников с условиями оплаты их труда, за день до выплаты зарплаты выдавать расчетный листок.

Заработная плата работников Учреждения состоит из базового оклада, повышающих коэффициентов по занимаемой должности, выплат компенсационного и стимулирующего характера (приложения №.3).

Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц на указанный работником счет в банке. Аванс составляет 40% заработной платы и выдается за фактически отработанное время 22 числа. Срок выплаты заработной платы 7 числа следующего месяца за отработанным.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно в соответствии с требованиями законодательства РФ определяет систему оплаты труда, структуру заработной платы, размер и виды выплат и других видов материального стимулирования работников.

При расчете компенсации за отпуск и отпускных округлять количество дней до целых чисел.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда.

В Учреждении действует комиссия по охране труда из 4 человек (приложение № 4)

Работодатель и Профсоюз реализуют мероприятия по охране труда (приложение № 5).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились, что Работодатель:

Предусматривает надбавки и доплаты к ставкам заработной платы и должностным окладам, премирование работников, оказание материальной помощи в пределах фонда оплаты труда по смете учреждения, что не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

Оказывает материальную помощь:

- пенсионерам, ушедшим на пенсию из Учреждения; (приложение 2)
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители); (приложение 2)
- близкому родственнику в связи со смертью работника; (приложение 2)
- на юбилейные даты (женщинам – 50, далее каждые 5 лет, мужчинам – 50, 60, далее каждые 5 лет); (приложение 2)

- в связи со стихийными бедствиями, кражами; (приложение 2)
- в связи с длительной болезнью работника (более 1 месяца) (приложение 2)
- в связи с тяжелым материальным положением (приложение 2)
- в связи с рождением ребенка (приложение 2)

Содействует в предоставлении работникам путевок на оздоровление в санатории и профилактории с частичной оплатой, путевок детям в летние оздоровительные лагеря.

8. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Создание условия для осуществления деятельности Профсоюза.

Работодатель обязуется:

Соблюдать права Профсоюза, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законами, нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

Представлять представителям работников в Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров.

Предоставить профкому Профсоюза данные статистической отчетности (копии) по согласованному перечню.

Не вмешиваться в деятельность Профсоюза, не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих их права и деятельность, предоставлять их органам в бесплатное пользование помещения, мебель, средства внутренней и междугородней связи, оргтехнику, производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для их работы, не ограничивать пользование многотиражной печатью, внутренними средствами радиовещания и печати.

Отчислять денежные средства профкому Профсоюза на социально-культурную и иную работу в размере не менее 0,3 % от фонда оплаты труда (п.4.20 Соглашения).

В соответствии со статьей 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Работодатель бесплатно перечисляет удерживаемый ежемесячно 1% профсоюзных взносов с начисленной заработной платы членов профсоюза на счет Мордовской республиканской организации Российского профсоюза работников культуры в полном объеме под гарантию возврата 60% поступивших на счет Рескома профсоюза средств

наличными (за минусом 1% комиссионных сборов, взимаемых АО «Россельхозбанк» за обналичивание денежных средств) в кассу Профсоюза.

Предоставлять членам профкома Профсоюза, не освобожденным от основной работы, не менее 2-х часов в неделю для выполнения возложенных на них профсоюзных обязанностей.

Освобождать от работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе выборных органов или краткосрочной учебы участников этих мероприятий на время полной продолжительности проводимых мероприятий с сохранением среднего заработка и оплачивать расходы по командировке.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством представлять работников Учреждения к ведомственным и государственным наградам, а также иным образом поощрять работников (объявлять благодарность, награждать почетной грамотой, ценным подарком, представлять к званию лучшего по профессии).

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют Работники, Профсоюз, Работодатель, представители Работодателя, соответствующие органы по труду.

Организацию контроля за выполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Плановые проверки выполнения коллективного договора организуются Комиссией ежеквартально, внеплановые – по инициативе любой из сторон социального партнерства.

При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Заклучив настоящий коллективный договор, установив взаимные права и обязанности, стороны подтверждают свою ответственность за выполнение положений коллективного договора.

Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке установленном Кодексом об административных правонарушениях РФ.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится по мере необходимости по согласию сторон. Работодатель обязуется довести до каждого работника текст коллективного договора в месячный срок со дня подписания.

Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор,

равно как и все возможные его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в Министерство социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия в течение семи дней со дня его подписания.

Ознакомление работников с коллективным договором

Работодатель обязуется размножить текст настоящего коллективного договора.

Работодатель знакомит работников при приеме на работу с коллективным договором. Полный текст коллективного договора в обязательном порядке находится у инспектора по кадрам и профкоме.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

1. Правила внутреннего трудового распорядка училища.
2. Положение об оплате труда
3. Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера
4. Комиссия по охране труда.
5. Мероприятия по охране труда.