


от работников:

Председатель профкома

МБУ ДО «Инсарская ШИ»

 / Н. В. Бурнайкина

от работодателя:

Директор

МБУ ДО «Инсарская ШИ»

 / М. В. Ватолина

«06» июля 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСАРСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»
на 2022 – 2025 г.г.

*Коллективный договор обсужден и
утвержден на общем собрании
трудового коллектива
МБУ ДО «Инсарская ШИ»
Протокол №17 от «10» июня 2022 г.*

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения между работниками организации и работодателем и заключённый в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Инсарская школа искусств» в лице директора Ватолиной Марии Владимировны, действующая на основании Устава, именуемая далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профком», в лице председателя Бурнайкиной Надежды Викторовны.

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально – трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально – трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношении друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения, роста его конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзами методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально – трудовым и социально – экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановления работы (забастовку).

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключён на срок 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 1 июня 2022 года.

1.8. По взаимному согласованию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законом для его заключения.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, вносятся в коллективный договор только на основании их утверждения общим собранием работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. Оплата труда

Формирование и расходование средств, направляемых (в фонд оплаты труда), производится по согласно тарификационной ведомости.

Работодатель обязуется:

2.1. Производить оплату труда работникам на основании «Положения об оплате труда работников МБУ ДО «Инсарская ШИ», «Положения о премировании работников МБУ ДО «Инсарская ШИ»

2.2. Учитывать мнение Профкома при разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

2.3. Обеспечить отражение в трудовых договорах работников (дополнительные соглашения к трудовым договорам) условий оплаты труда, в том числе размеры базовых окладов, со всеми повышающими коэффициентами к ним, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение трёх месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

2.5. Работникам, проходящим обучение переквалификацию, повышающий свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.6. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

2.7. Работодатель обеспечивает первоочерёдность расчётов с работниками по заработной плате.

2.8. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим трудовым законодательством ст. 134 ТК РФ (в том числе и в соответствии с МРОТ), отражать все соответствующие изменения в Тарификационной ведомости.

2.9. Производить выплату заработной платы два раза в месяц: аванс – 27 числа текущего месяца, окончательный расчёт – 12 числа следующего месяца.

Профком обязуется:

2.9. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных правовых актов Республики Мордовия, коллективного договора в части оплаты труда работников.

2.10. Участвовать в разработке локальных нормативных актов школы, регламентирующих вопросы оплаты труда работников. Осуществлять контроль за их реализацией.

2.11. Рассматривать представленные Работодателем проекта локальных нормативных актов в части оплаты труда работников в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ и направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

2.12. Производить дополнительные консультации с работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

2.13. Своевременно реагировать на письма и заявления работников по вопросам оплаты труда.

2.14. Своевременно информировать работников о новых законодательных актах по оплате труда.

2.15. Председатель Профкома входит в состав уполномоченных лиц при внесении изменений или составлении тарификационной ведомости.

3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определённой работы. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределённый срок.

В случае изменения существенных условий труда стороны вносят дополнения в трудовой договор либо заключают новый, в случае несогласия трудовой договор прекращается по п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

3.2. 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 допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. Приём на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается Работодателем и Профкомом.

3.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

3.5. Каждому вновь нанятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упушения в работе, за исключением преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.6. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с

предварительного согласия Профкома, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

3.7. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путём организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.8. Работодатель создаёт работникам, обучающимся в высших, средних специальных, средних общественных учебных заведениях без отрыва от производства, следующие благоприятные условия труда: возможность смены расписания, освобождение от общественной нагрузки.

3.9. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Стороны договорились, что каждый педагогический работник обязан повышать свою квалификацию (по средствам курсов повышения квалификации) с периодичностью не реже, чем раз в 3 года, а так же имеет право подтверждать или повышать свою квалификационную категорию не реже, чем раз в 5 лет.

3.10. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы при наличии в организации вакансий. А так же повышение заработной платы согласно Положению об оплате труда МБУ ДО «Инсарская ШИ»

4. Вопросы занятости.

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профкома.

4.2. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения контингента учащихся, ухудшения финансово – экономического положения организации.

4.3. Ликвидация организации, её подразделений, изменение формы собственности или организационно – правовой формы, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться Работодателем только после предварительного уведомления Профкома (не менее чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

4.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно – управленческих расходов;
- временное ограничение приёма кадров;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- по соглашению с работниками перевод их на не полное рабочее время с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, кто захочет попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

4.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, а работники, имеющие стаж работы в данной организации более 20 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за два месяца.

4.8. Профком обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

4.9. При расширении производства обеспечивается приоритет приёма на работу лиц, ранее высвобождённых из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными собранием работников, а также расписанием занятий.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в 36 часов в неделю – педагогическому составу и 40 часов в неделю административно – управленческому персоналу.

В исключительных случаях и по согласованию с Профкомом, работники могут привлекаться к сверхурочным работам. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год.

5.3. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только по письменному приказу (распоряжению) руководителя с

разрешения Профкома. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со 153 статьёй Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час – для всех работников

5.5. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель.

5.6. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника - 3 дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года -1 день;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 дня;
- в связи со смертью родных и близких (ст.14 Семейного кодекса РФ) – до 5 дней в соответствии со ст.128 ТК РФ;
- для ликвидации аварии в доме - 1 день.
- для прохождения обязательного ежегодного медицинского осмотра – 2 дня.

5.7. Все работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, которого согласовывается с Работодателем, по причинам указанным в личном заявлении Работника.

6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Учреждение признаёт своей обязанностью обеспечивать здоровые и безопасные условия труда в соответствии с требованиями нормативных документов по охране труда. На эти цели выделяются специальные средства при условии финансирования.

6.2. Администрация принимает на себя следующие обязательства:

- обеспечивать работников исправными инструментами и средствами труда;
- выдавать бесплатно полотенца, мыло и стиральный порошок работникам, которым это полагается в соответствии с утверждённым перечнем (Приложение №1);
- проводить вводный и текущий инструктаж на рабочем месте и обучение по технике безопасности в соответствии с ГОСТ 12004-90;
- продолжить оборудование рабочих мест, подсобных помещений мебелью, техническими средствами;
- обеспечивать работников медицинскими аптечками, мылом;
- в случае получения производственной травмы или гибели работника, ему или его семье выплачивается материальная помощь в соответствии с нормативными локальными актами и Трудовым кодексом РФ.

6.3. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.4. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся 1 раз в год.

6.5. Работодатель обязуется заключить с Поликлиникой № 9 договор на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного медицинского страхования.

6.6. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников ежегодно.

6.7. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.8. В организации создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в количестве 2 человека.

7. Социальные льготы и гарантии.

7.1. Работники, имеющие детей, обеспечиваются путёвками в детские оздоровительные лагеря.

7.2. Профком обеспечивает детей работников до 15 лет новогодними подарками (кульками).

7.3. К Новому году и Дню учителя работники – члены профсоюза премируются из средств от профсоюзных взносов.

7.4. Выделяется материальная помощь в размере 200-00 рублей работникам – членам профсоюза в следующих случаях:

- в связи с вступлением в бракосочетание;
- в связи со смертью родных и близких;
- в связи с юбилеем

7.5. На усмотрение Руководителя выделяется материальная помощь работникам в следующих случаях:

- на лечение здоровья;
- в связи со смертью родных и близких (ст.14 Семейного кодекса РФ).

8. Заключительные положения.

8.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3-х дневный срок с момента его

подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приёме на работу.

8.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения на уведомительную регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

8.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно Работодателем и Профкомом на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании работников.

Итоги работы рассматриваются на собрании работников, проводимом ежегодно.

8.4. Профкомом, подписавший настоящий коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её; при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем; заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения положений договора.

8.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению коллективного договора на новый срок за месяц до окончания срока действия данного договора.

Приложение №1
к коллективному договору
2022 – 2025 г. г.

Перечень профессий и должностей, связанных с загрязнением при выполнении которых работникам бесплатно выдаются мыло, перчатки, моющие средства и другие тех. и хоз. средства:

1. Работники и преподаватели – мыло; дез.средства;
2. Сторож/дворник – перчатки, мела, лопата;
3. Уборщик – перчатки, чистящие и моющие средства, веник, совок, ветошь для пола, губки, салфетки для влажной уборки помещений.

Ответственные лица: по охране труда – Н. В. Бурнайкина
за технику пожарной безопасности – М. В. Ватолина
за уборку помещений – Л. Н. Ларина
за гардероб – Л. Н. Ларина
за охрану помещения в ночное время – В. Ф. Батайкин
за расписание уроков – Л. В. Сорокина

Директор
МБУ ДО «Инсарская ШИ»



/ М. В. Ватолина.

Председатель профкома

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line.

/ Н. В. Бурнайкина.



**МИНИСТЕРСТВО
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, ТРУДА
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ**

(Минсоцтрудзанятости Республики Мордовия)

Мордовия Республикань
эрайхнень эрямань-ашемань
араламаснон, покамань и
тевонь улемашиснон коряс
министерствась

Мордовия Республикань
эриятнень эрямонь-аштемань
ванстомань, важдемань ды
тевень улемачист коряс
министерствась

ул. Титова, 133, г. Саранск, 430027
Тел. (8342) 39-30-01

E-mail: minsorm@mordovia.ru
<http://minsoc.e-mordovia.ru>

27 07. 2022 № 11-3993

На № _____ от _____

Уведомление о регистрации коллективного договора между директором МБУ ДО «Инсарская ШИ» и председателем первичной профсоюзной организации

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации и положениями Административного регламента по предоставлению государственной услуги по проведению уведомительной регистрации республиканских, отраслевых (тарифных), территориальных соглашений, коллективных договоров, утвержденного приказом от 18.04.2018 г. № ОД-151, Министерство социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия сообщает, что коллективный договор МБУ ДО «Инсарская ШИ», действующий с 2022 по 2025 годы, зарегистрирован 27.07.2022 г. Регистрационный номер № 151.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель Министра

С.В. Купцов

Н.А. Кистенева
39 31 22

№ 017973