

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Калужской области

**«КАЛУЖСКИЙ ОБЛАСТНОЙ
МУЗЫКАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ
ИМ. С.И. ТАНЕЕВА»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР**

*Утвержден на Общем собрании работников
ГБПОУ КО «Калужский областной музыкальный
колледж им. С.И. Танеева»*

«01» апреля 2016 г.

Протокол № 3 от 01.04.2016 г.

г. Калуга

Раздел I. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения между работниками и работодателем Калужского областного музыкального колледжа им. С.И. Танеева на основе согласования взаимных интересов сторон и заключается, с одной стороны, работниками в лице председателя профсоюзной организации, с другой стороны, работодателем в лице директора Калужского областного музыкального колледжа им. С.И. Танеева (ст. 40 Трудового кодекса РФ).
- 1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно гарантии и льготы для работников, условия труда, улучшающие положение работников, отвечающих требованиям действующего законодательства Российской Федерации и Калужской области.
Кроме того, коллективный договор включает в себя основные положения Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), имеющие наибольшее значение для работников, и нормативные положения, если в законах и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.
- 1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Калужского областного музыкального колледжа им. С.И. Танеева (ст. 43 ТК РФ).
- 1.4. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Калужской области. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, недействительны (ст. 50 ТК РФ).
В случае изменения законодательных норм, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 44 ТК РФ).
- 1.5. Работодатель признаёт профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в организации (ст.29 ТК РФ).
- 1.6. Предметом настоящего договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.7. Обязательства сторон:

1) В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу; добиваться стабильного финансового положения колледжа;
- обеспечивать сохранность имущества колледжа;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом.

2) Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе колледжа присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора и других актов действующих в организации.

3) Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (контракту);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкции по охране труда;
- беречь имущество колледжа.

Ответственность сторон за невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, определяется действующим законодательством (ст. 55 ТК РФ).

1.8. Действие коллективного договора:

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до 11.04.2019 г.

До истечения срока действия в коллективный договор могут быть внесены дополнения и изменения по взаимной договорённости сторон.

По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора не более, чем на три года (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителями организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности

организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течении трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации организации Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

- 1.9. Стороны обязуются размножить по требованию текст коллективного договора и довести до работников, не позднее 1 месяца после его подписания и знакомить с Коллективным договором всех вновь поступающих на работу.

Раздел II. Трудовые отношения. Гарантии занятости.

- 2.1. Стороны договорились, что:

- при приёме на работу трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах: один экземпляр хранится у работодателя, другой экземпляр передаётся работнику (ст. 67 ТК РФ);
- в трудовом договоре указываются в обязательном порядке (согласно ст. 57 ТК РФ):
 - стороны (работник и работодатель, заключившие трудовой договор);
 - место работы (с указанием структурного подразделения),
 - наименование должности, профессии с указанием квалификации.
 - дата начала и срок действия договора (в случае заключения срочного трудового договора указывается основание и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного договора);
 - условия оплаты труда с указанием системы оплаты труда (размер должностного оклада);
 - права и обязанности сторон договора.

По соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре могут предусматриваться и иные условия, не противоречащие законодательству;

- условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с ТК РФ, соглашениями (региональным, отраслевым и др.), настоящим коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами о труде, за исключением случаев по заявлению самого работника;
- на основании заключенного трудового договора приём на работу работника оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который объявляется работнику под расписку (ст. 68 ТК РФ);
- работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ);
- расторжение трудового договора допускается лишь по основаниям, предусмотренным ТК РФ и т.д.

2.2. Работодатель обязуется:

- предупреждать под роспись работника об увольнении в связи с сокращением его должности не менее, чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- лицам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата, предоставлять один день в неделю для поиска работы с оплатой из расчета среднего заработка;
- направлять на подготовку и повышение квалификации работающих в соответствии с Государственным заданием;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (Ст. 178 ТК РФ).

2.3. Стороны договорились, что помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

Раздел III. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями работников, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

3.2. Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье. Для сотрудников устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями суббота и воскресенье. Для сотрудников, имеющих сменный режим работы – в соответствии с графиком сменности работы (ст. 103 ТК РФ).

- 3.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются работникам (по их письменному заявлению) в следующих случаях:
- беременным женщинам;
 - одного из родителей (опекуна, попечителя, имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка–инвалида в возрасте до 18 лет));
 - лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ);
 - по согласованию между администрацией колледжа и работником.

- 3.4. Стороны договорились, что основной оплачиваемый отпуск предоставляется каждому работнику:

Преподаватели	56 календарных дней
Воспитатель	56 календарных дней
Сотрудники	28 календарных дней

- 3.5. В соответствии со статьями 116 и 119 ТК РФ в связи с ненормированным рабочим днём установить ежегодные дополнительные отпуска сроком от 3 – до 7 календарных дней следующим должностным лицам:

Главный бухгалтер	7 дней
Заместитель главного бухгалтера	5 дней
Экономист	5 дней
Бухгалтер	5 дней
Зав. канцелярией	5 дней
Секретарь учебной части	5 дней
Зав. складом	5 дней
Зам.директора по АХЧ	5 дней

- 3.6. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяется учредителем (по письменному заявлению работника) и ст. 335 ТК РФ.

- 3.7. Работникам в обязательном порядке (по их письменному заявлению) предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях: (ст. 128 ТК РФ):

Работающим пенсионерам (по старости)	до 14 календарных дней
Рождение ребёнка	5 календарных дней
Регистрация брака	5 календарных дней
Смерть близких родственников	5 календарных дней
Другие уважительные причины	Продолжительность определяется по соглашению между работодателем и работником

Раздел IV. Оплата и стимулирование труда.

- 4.1. Оплата труда руководителей и педагогических работников производится в соответствии с Законом Калужской области «Об установлении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений» от 28.12.2011 г. № 242-ОЗ согласно ставок (окладов). Категории оплаты труда педагогических работников определяются по результатам аттестации.
- 4.2. Согласно ст. 151 ТК РФ за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам и тарифным ставкам. По замещению педагогических работников размер доплаты определяется согласно стоимости часа. При потере педагогических часов, замещение может осуществляться следующими видами работ:
- вступительные экзамены;
 - концертная деятельность;
 - оказание методической помощи ДШИ и ДМШ Калужской области;
 - привлечение к работе в выходной день;
 - помощь в библиотеке.
- 4.3. Работа сотрудников в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьёй 152 ТК РФ.
- 4.4. Исчисление средней заработной платы регулируется ст. 139 ТК РФ. Средний дневной заработок (оплата отпусков и выплата компенсации за неиспользованный отпуск) производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы за последние 12 календарных месяцев.
- 4.5. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).
- 4.6. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные дни:
- 17-го числа – за первую половину месяца,
 - 2-го числа – за вторую половину месяца.
- Работникам ежемесячно выплачивается заработная плата за первую половину месяца в размере 40 % от общей суммы заработной платы. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 4.7. При выплате заработной платы работнику выдаётся расчетный листок (по требованию). Форма расчетного листка стандартная.

- 4.8. Работодатель на основании ст. 144 ТК РФ вправе устанавливать работникам надбавки и доплаты к ставкам на основании Положений о надбавках и доплатах за счет бюджетной и внебюджетной деятельности в пределах фонда оплаты труда колледжа.
- 4.9. Работодатель на основании статьи 144 ТК РФ имеет право премировать работников в соответствии с Положением колледжа о премировании.
- 4.10. Работодатель обязуется материально поддерживать преподавателей и сотрудников в следующих случаях:
- бракосочетание;
 - уход на заслуженный отдых;
 - длительное заболевание;
 - необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;
 - смерть близких родственников;
 - наступление непредвиденных обстоятельств (пожар, затопление и т.п.)
 - рождение ребёнка;
 - необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха;
 - тяжелое материальное положение;
 - очередной отпуск (при экономии фонда оплаты труда);
 - юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет);
 - праздничные и профессиональные дни.
- 4.11. Работникам, направляемым в командировку за пределы Калужской области, работодатель обязуется дополнительно производить из внебюджетных средств (при их наличии) оплату суточных за каждый день командировки, согласно приказа, а также оплату за проживание, согласно предъявленных документов.

Раздел V. Условия, охрана труда.

- 5.1. Работодатель обязуется обеспечить здоровье и безопасные условия труда в соответствии со статьёй 212 ТК РФ и Федерального Закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации», в том числе:
- проведение обязательных (при поступлении на работу) и периодически (в течение трудовой дисциплины) медицинских осмотров работников, внеочередных осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 213 ТК РФ);
 - недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- согласно установленным нормам санитарно-бытовых помещений, помещений для приёма пищи, оказания медицинской помощи, отдыха в рабочее время, санитарные посты, укомплектованные набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ);
- осуществление эффективных мер по ликвидации загрязнений воздушной среды на рабочих местах и приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил;
- по каждому несчастному случаю на производстве создание комиссии по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разработку мероприятий по предупреждению производственного травматизма;
- 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).

5.2. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любой государственной экспертизе на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы предоставляется профкомом работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, госэкспертиза подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье) работников, работодатель компенсирует профкому понесённые им затраты в связи с проведением экспертизы.

Работодатель и профком согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания на предприятии, в результате чего создаётся реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя или члена профсоюзного комитета.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

Раздел VI. Взаимоотношение профсоюзного органа и работодателя в части реализации прав профсоюза.

- 6.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим договором.
- 6.2. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профкомом, давать ему мотивированные ответы.
- 6.3. Работодатель гарантирует председателю профсоюзного комитета получение бесплатной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.
- 6.4. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с профсоюзным органом.
- 6.5. Работодатель предоставляет профсоюзному органу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование необходимые помещения со всем оборудованием, телефоны, а также отопление, освещение, уборку и охрану для работы, а для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников организации – зал.
- 6.6. Работодатель также предоставляет профоргану бесплатно автотранспортные средства и другие (помимо телефона) услуги связи.
- 6.7. Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений членов профсоюза производить безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов и бесплатно перечислять профсоюзному органу через бухгалтерию организации в недельный срок.
- 6.8. Работодатель обязуется сохранять среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы работникам, избранным в состав профсоюзных органов, неосвобожденным от своей основной работы и уполномоченным лицам по охране труда на период подготовки и участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, пленумов, а также на период выполнения профсоюзных обязанностей и на время краткосрочной профсоюзной учебы, но не более 10 дней в году.

Раздел VII. Заключительные положения.


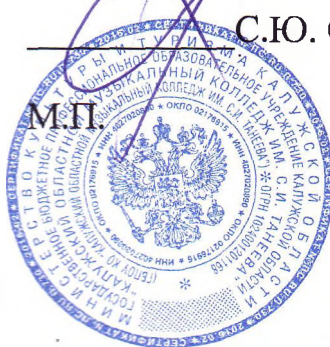
- 7.1. Стороны пришли к соглашению, что:
- настоящий коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами направляется работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации;
 - в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку);
 - в течение трёх месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны приступают к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или продлевают его.
- 7.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду. Стороны 1 раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.

Коллективный договор утверждён на общем собрании (конференции) работников организации.


«01» апреля 2016 г.

Протокол № 3 от «01» апреля 2016 г.



Работодатель:


С.Ю. Орлов

М.П.

Представитель работников:



Председатель первичной профсоюзной организации:


Первичная профсоюзная организация работников ООО «С.И. Тащеев»
М.П.  Г.И. Дудник

Дата подписания коллективного договора «01» апреля 2016 г.

