

Согласовано:
Председатель Профсоюзного
комитета МБУ ДО «ДМШ №1»


Войтик И.В.
«10» февраля 2017 года



Утверждено:
Директор
МБУ ДО «ДМШ №1»


С.В. Карелова
«10» февраля 2017 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 1»
на 2017-2020 годы

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в управлении по
труду министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 6713/17-1001 от 19.05.2017
Заместитель министра –
начальник управления по труду

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ** Г.В.Павлятенко

Ростовской области
Зам. нач. управления по труду


г.Батайск
2017г.

Содержание

| | |
|---|----|
| 1. Общие положения..... | 3 |
| 2. Предмет договора | 5 |
| 3. Обязательства сторон трудового коллектива | 5 |
| 4. Обязательства работодателя в области обеспечения трудовых прав работников, занятости | 8 |
| 5. Рабочее время и время отдыха..... | 10 |
| 6. Оплата труда..... | 13 |
| 7. Обеспечение условий и охраны труда работников | 15 |
| 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации | 17 |
| 9. Социальные льготы и гарантии | 19 |
| 10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза..... | 22 |
| 11. Гарантии профсоюзной деятельности..... | 23 |
| 12. Контроль за выполнением коллективного договора..... | 26 |
| 13. Заключительные положения..... | 26 |
| 14. Приложение №1 | 27 |
| 15. Приложение №2..... | 41 |
| 16. Приложение №3..... | 52 |
| 17. Приложение №4..... | 54 |
| 18. Приложение №5..... | 55 |
| 19. Приложение №6..... | 57 |
| 20. Приложение №7..... | 61 |
| 21. Приложение №8..... | 64 |
| 22. Приложение №9..... | 66 |
| 23. Приложение №10..... | 67 |

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных обязательств сторон в лице их представителей и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании», нормами, содержащимися в Конституции РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Представителями работников и работодателя в социальном партнерстве (ст. 29, 33 ТК РФ) являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Первичной профсоюзной организации МБУ ДО «ДМШ №1» (далее профсоюз), в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета, выборного органа первичной профсоюзной организации И.В. Войтик (далее профком);
- работодатель, в лице директора МБУ ДО «ДМШ №1» Карелова С.В.

1.4. Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган – профком в соответствии со ст. 29, 30 ТК РФ представляют в социальном партнерстве интересы всех работников учреждения независимо от их членства в профсоюзе.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ч. 1 ст. 43 ТК РФ).

1.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор в соответствии со ст. 43 ТК РФ сохраняет своё действие:

в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения;

при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового

коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет (ч. 7 ст. 43 ТК РФ).

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ч. 8 ст. 43 ТК РФ).

1.12. В рамках социального партнерства в соответствии со ст. 53 ТК РФ стороны определили следующие основные формы участия работников в управлении учреждением:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, изменений и дополнений в коллективный договор;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.13. Нормативные акты учреждения, принимаются работодателем с соблюдением установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мотивированного мнения профкома. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, который может являться основанием для начала процедуры коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ. 1.14. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами (ст. 41 ТК РФ).

1.15. Стороны обязуются не включать в коллективный договор условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

1.16. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.19. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

1.20. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его сторонами или их представителями (ст. 51 ТК РФ).

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

2.2. Трудовые отношения с работниками регулируются ТК РФ, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором.

3. Обязательства сторон трудового коллектива

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.1.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.1.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны и гигиены;

3.1.4. обеспечивать работников техникой, оборудованием, инструментами, инвентарем и другими средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.1.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; 3.1.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, Правилами, трудовыми договорами;

3.1.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим коллективным договором;

3.1.8. предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора;

3.1.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.1.10. своевременно выполнять предписания органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.1.11. рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права,

принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанному органу;

3.1.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных настоящим коллективным договором формах;

3.1.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.1.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.1.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.1.16. не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

3.1.17. создавать условия для профессионального и личного роста работников;

3.1.18. рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению;

3.1.19. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами учреждения.

3.1.20. устанавливать следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

3.1.20.1. Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

3.1.20.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу работников МБУ ДО «ДМШ №1» по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

3.2. Работники обязуются:

3.2.1. добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами учреждения;

3.2.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, в том числе режим труда и отдыха;

3.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.4. выполнять установленные нормы труда;

3.2.5. способствовать повышению качества оказываемых образовательных услуг;

3.2.6. создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

3.2.7. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.8. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.2.9. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.3. Профком как представитель работников обязуется:

3.3.1. разъяснять работникам положения данного коллективного договора, содействовать его реализации;

3.3.2. защищать трудовые права и законные интересы работников учреждения (ст. 352 ТК РФ);

3.3.3. представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией учреждения (ст. 30 ТК РФ);

3.3.4. совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

3.3.5. вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержке работников учреждения;

3.3.6. обеспечивать контроль и защиту гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций;

3.3.7. в рамках своих полномочий осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);

3.3.8. обращаться к работодателю с заявлением о нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора (ст. 195 ТК РФ);

- 3.3.9. представлять и защищать трудовые права работников учреждения в комиссии по трудовым спорам и суде (ст. 387, 391 ТК РФ);
- 3.3.10. осуществлять контроль за выполнением настоящего коллективного договора (ст. 24 ТК РФ);
- 3.3.11. участвовать в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- 3.3.12. содействовать материальной ответственности работодателя и работников в сфере труда;
- 3.3.15. способствовать улучшению условий труда, уровня жизни, отдыха.

4. Обязательства работодателя в области обеспечения трудовых прав работников, занятости

4.1. Работодатель обязуется:

- 4.1.1. Приём, перевод и увольнение работников осуществлять в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ.
 - 4.1.2. Не допускать нарушений трудового законодательства – установленных норм труда и отдыха, правил обращения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.
 - 4.1.3. Не допускать массового сокращения численности работников без согласия профсоюзного комитета.
 - 4.1.4. Осуществлять работу по аттестации педагогических работников.
 - 4.1.5. Вновь принятых работников знакомить под роспись с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, действующими в учреждении.
 - 4.1.6. Уведомлять работников учреждения об изменении существенных условий трудового договора не позднее, чем за два месяца.
 - 4.1.7. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год педагогическим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной, по согласованию с профкомом до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.
 - 4.1.8. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет на общих основаниях, и передавать её на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.
 - 4.1.9. Разрабатывать учебное расписание не позднее, чем за пять дней до начала учебного периода.
 - 4.1.10. Предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, обучающимся в образовательном учреждении высшего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию.
 - 4.1.11. Поощрять повышение профессионализма при совмещении работы с учёбой.
- ##### 4.2. При сокращения численности (штата) принимать следующие меры:
- 4.2.1. С участием профкома предусматривать меры, направленные на сохранение рабочих мест или создание новых мест, трудоустройству, высвобождаемых

работников их переобучению, переводу в другие учреждения отрасли, занятости на общественных работах и т.д.

4.2.2. При прекращении деятельности учреждения вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае рассматривать совместно с учредителем в соответствии с действующим законодательством.

4.2.3. Представлять не менее чем за 3 месяца в профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников, количестве и категориях работников, которых они могут коснуться.

4.3. При процедуре сокращения штата:

Работодатель обязуется:

4.3.1. уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ);

4.3.2. осуществлять предупреждение работников о предстоящем сокращении штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца;

4.3.3. увольнение работников, являющихся членами профсоюза осуществлять, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, части первой ст. 81 ТК РФ, с учетом мотивированного мнения профсоюза в соответствии со ст.373 ТК РФ;

4.3.4. предоставлять работникам, подлежащим высвобождению в течении двух месяцев до увольнения, оплачиваемые 4 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы;

4.3.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.3.6. Стороны договорились, что:

преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, предусмотренными ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники с более высокой квалификацией;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка (до 16 лет);
- родители, воспитывающие ребенка - инвалида (до 18 лет);
- педагогические работники, награжденные государственными наградами;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, дающие качественные результаты обучения (лауреатов, дипломантов конкурсов, участвующие в мастер – классах и др.);

председатель профсоюзного комитета;

4.3.7. предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

4.3.8. обеспечить приоритет в приеме на работу при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работников,

добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом директора учреждения по согласованию с профкомом (ст. 91, 190 ТК РФ). Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебными планами и программами, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю с одним выходным днём (п. 5 ст. 55 «Закона об образовании»), для руководящих и других работников – 40 часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (ст.333 ТК РФ). Накануне праздничных дней устанавливается сокращенный рабочий день (ст. 95 ТК РФ).

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время - не может превышать половины указанных норм (установленных частью первой ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста).

5.5. В течение ежедневной работы работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Педагогические работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Продолжительность перерыва устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы.

5.6. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

5.7. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также в случаях проведения в учреждении организационных мероприятий, если время проведения этих мероприятий превышает установленную для работника продолжительность ежедневной работы (праздники, фестивали, концерты). Привлечение к сверхурочным работам и их учёт осуществляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Максимальные нормы сверхурочных работ не могут превышать четырёх часов в течение двух рабочих дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

5.8. Работа сторожей (вахтёров) осуществляется согласно графику сменности и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется по письменному приказу руководителя с письменного согласия работника, для сторожей (вахтёров) работа в выходные и нерабочие праздничные дни предусматривается графиком сменности и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.10. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

5.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем, в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, Пожеланию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.12. Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются руководителем и (или) Уставом учреждения.

5.13. Педагогическим работникам отпуск предоставляется в летний период на 56 календарных дней. Не педагогическим работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, продолжительностью 28 календарных дней. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

5.14. На летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

5.15. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников учреждения. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени их учебной нагрузки в соответствии с графиком работы.

5.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.).

5.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем учреждения с учетом обеспечения нормальной работы учреждения.

5.18. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (до 15 декабря) и согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения. О времени начала отпуска работник должен быть уведомлен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.19. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска.

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

5.21. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.19. Отпуск для санаторно-курортного лечения предоставляется работнику в любое время (по заявлению работника).

5.20. Вновь принятым работникам право на использование оплачиваемого отпуска предоставляется по истечению шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев по заявлению работника (ст. 122 ТК РФ).

5.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей и других случаях, не противоречащих трудовому законодательству.

5.22. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность отпуска определяется соглашением между работником и работодателем на основании письменного заявления работника (ст. 128 ТК РФ).

5.23. В соответствии со ст. 263 ТК РФ лицам, осуществляющим уход за детьми:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
 - работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
 - одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
 - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери
- предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно

полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.25. Работникам разрешается работа по совместительству.

5.26. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, графиком отпусков.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации города Батайска от 20.01.2017 №53 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Батайска, казенных образовательных учреждений города Батайска, работников муниципальных бюджетных учреждений города Батайска, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям, работников муниципального бюджетного учреждения «Общежития педагогических работников города Батайска», в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых услуг и росте квалификации.

Установить предельную долю расходов в фонде оплаты труда учреждения на административно-управленческий персонал не более 40%.

Система оплаты труда, включает: размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) работников, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются локальными нормативными актами учреждения по согласованию с профкомом, и являются неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №1» (приложение № 1);
- Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №1» (приложение № 2);
- Положение о премировании работников МБУ ДО ДМШ 1» (приложение № 3);
- Положение О порядке и условиях оказания материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №1» (приложение № 4);
- Положение Об охране труда и здоровья (приложение № 5);

- Соглашение по охране труда Администрация и Профсоюзного комитета МБУ ДО «ДМШ № 1» заключили настоящее Соглашение о проведении мероприятий по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии на 2017-2018 учебный год. (приложение № 6);
- График прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников МБУ ДО «ДМШ №1» (приложение № 7);
- Перечень профессий и должностей работников МБУ ДО «ДМШ №1» (приложение № 8);
- График сменности (приложение № 9);
- График аттестации педагогических работников МБУ ДО «ДМШ №1» (приложение №10)

6.2. Руководитель учреждения обеспечивает своевременное и правильное установление работникам повышающих коэффициентов к должностному окладу, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.3. Оплата труда работников, занятых на работе по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы работников по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.4. Педагогическим работникам, замещающим временно отсутствующих педагогических работников, производится почасовая оплата труда. При продолжении замещения более двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам работников оплата труда производится с момента замещения за все часы педагогической нагрузки по тарификации.

6.6. Работодатель обязан знакомить работников учреждения с условиями оплаты труда, изложенными в локальных нормативных актах учреждения.

6.7. При выплате заработной платы работникам выдаются расчётные листки с указанием составных частей заработной платы, причитающейся за соответствующий период, размерах и основаниях произведенного удержания, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.8. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 28 числа – за первую половину месяца и 14 числа за вторую половину месяца перечислением на текущие счета карт сотрудников согласно договору с ПАО Банк «ФК Открытие» №Z-RND-254 от 12.10.2015г.

6.9. Работнику, направленному учреждением на курсы повышения квалификации производится оплата всех рабочих дней нахождения на курсах.

6.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

6.11. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата до МРОТ производится

пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.12. Оплата отпуска работнику производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ)

6.13. Работникам гарантируются:

государственное содействие системной организации нормирования труда;
применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

7. Обеспечение условий и охраны труда работников

7.1. В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязуется обеспечивать:

7.1.1. право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);

7.1.2. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

7.1.3. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7.1.4. приобретение и выдачу средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей, занятых с загрязнением (приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н);

7.1.5. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в учреждении, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

7.1.6. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.1.7. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

7.1.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить работникам обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские

осмотры (обследования) по направлению работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

7.1.9. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров(обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

7.1.10. предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

7.1.11. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе по оказанию первой помощи;

7.1.12. расследование и учет несчастных случаев в соответствии с ТК РФ, другими законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

7.1.13. доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

7.1.14. беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда;

7.1.15. выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

7.1.16. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;

7.1.17. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

7.1.18. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

7.1.19. наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.2. Работодатель назначает уполномоченного по охране труда и лиц, ответственных за соблюдением требований охраны труда в учебных кабинетах, а также во всех подсобных помещениях.

7.3. Профком осуществляет контроль за соблюдением администрацией и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, защищает права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на работе.

7.4. Профком совместно с работодателем обязан обеспечить:

- формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда;

- организацию работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.5. В случае ухудшения условий труда и учёбы (отсутствие нормальной освещённости в аудиториях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, уполномоченные (доверенные) лица комиссий профкома и учреждения вправе приостановить выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

7.6. Работник имеет право отказаться от работы при несоблюдении санитарно-гигиенических условий труда на его рабочем месте, угрожающих состоянию его здоровья.

7.7. Возмещение вреда причинённого в случае стойкой утраты трудоспособности в результате профессионального заболевания или несчастного случая, произошедшего по вине администрации.

7.8. Работник имеет право:

7.8.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве.

7.9. Работник обязан:

7.9.1. Соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

7.9.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

7.9.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры, профилактические осмотры, прививки (по рекомендации врача), флюорографию в сроки, установленные директором школы.

7.9.4. Не допускается работник к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

8.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

- работодателем с учетом мнения профкома определяются формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

8.2.2. 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 к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

8.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

8.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации в порядке, предусмотренном ст. 177 ТК РФ.

8.2.5. Сохранять за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его для повышения квалификации с отрывом от работы.

8.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 г. № 209 "О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений".

8.2.7. Ознакомить педагогического работника под роспись с представлением в аттестационную комиссию не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации.

8.2.8. Доводить до сведения педагогических работников подлежащих аттестации, письменно информацию о дате, месте и времени проведения аттестации, не позднее, чем за месяц до ее начала.

8.2.9. Устанавливать работнику на основании результатов аттестации соответствия требованиям уровня его квалификации, соответствующего размера оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.3. Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

8.4. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

8.5. Квалификационные категории сохраняются при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, в течение срока ее действия.

8.6. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение

по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

8.7. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюза первичной профсоюзной организации учреждения в соответствии со ст.82 ТК РФ в связи с тем, что данный вид аттестации может послужить основанием для увольнения работника.

8.8. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

9. Социальные льготы и гарантии

9.1. Стороны договорились, что работодатель гарантирует:

9.1.1. обязательное социальное страхование всех работников учреждения в порядке, установленном федеральными законами;

9.1.2. страхование работников учреждения от несчастных случаев;

9.1.3. регистрацию в системе обязательного пенсионного страхования всех работающих и представления в законодательно установленный срок сведений индивидуального персонифицированного учёта;

- 9.1.4. своевременную и полную уплату страховых взносов в страховые фонды в размерах определённых законодательством;
- 9.1.5. установление работникам доплат до минимального размера оплаты труда в соответствии с законодательством;
- 9.1.6. представление территориальным органам ПФР списков застрахованных лиц, уходящих на пенсию в текущем году;
- 9.1.7. представление территориальным органам ПФР выписок из приказов о назначении лиц, ответственных за оформление документов для назначения пенсии;
- 9.1.8. оказание содействия территориальным органам ПФР в проведении проверок наличия в учреждении первичных документов, уточняющих характер и условия труда застрахованных лиц – работников Учреждения;
- 9.1.9. своевременное представление территориальным органам Пенсионного фонда РФ Перечней рабочих мест и должностей на право льготного пенсионного обеспечения;
- 9.1.10. обеспечение ведения унифицированных форм первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты;
- 9.1.11. осуществление мероприятий по надлежащему хранению первичных документов (финансовых, по учёту кадров), касающихся прав и законных интересов граждан;
- 9.1.12. педагогическим работникам, независимо от объёма учебной нагрузки, нахождения работника в отпуске, периода временной его нетрудоспособности или отсутствия по другим уважительным причинам, а также лицам из числа работников учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, ежемесячную денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством;
- 9.1.13. бесплатное пользование педагогических работников библиотечным фондом учреждения в образовательных целях;
- 9.1.14. сохранение квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам учреждения, присвоенных до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, в течение срока, на который они были присвоены;
- 9.1.15. оказание материальной помощи работникам учреждения по согласованию с профкомом в случаях предусмотренных Положением «О порядке и условиях оказания материальной помощи работникам учреждения» (приложение №6);
- 9.1.16. сохранение работнику среднего заработка по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в предоставлении другой работы, при переводе на другую нижеоплачиваемую работу, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до

установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до полного выздоровления работника ст.182 ТК РФ;

9.1.18. выплату работнику пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с условиями, установленными федеральными законами при временной его нетрудоспособности.

9.2. Профком гарантирует:

9.2.1. обеспечение контроля за исполнением работодателем установленных законодательством обязанностей в сфере обязательного пенсионного страхования работников;

9.2.2. осуществление контроля за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования;

9.2.3. проведение контроля за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях предусмотренных федеральными законами;

9.2.4. осуществлять проведение в трудовом коллективе работы по разъяснению последствий фактов неуплаты страховых взносов и несвоевременного представления сведений персонифицированного учёта на работников;

9.2.5. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.3. Администрация обязуется:

9.3.1. при наличии собственных средств осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников;

9.3.2. оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (стихийное бедствие, несчастный случай, болезнь и другие);

9.3.3. осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников при наличии собственных средств;

9.3.4. оказывать материальную помощь работникам, в случае смерти члена его семьи.

9.4. Работодатель и профком учреждения проводят в согласованные сроки учёт и анализ причин временной нетрудоспособности работников, потерь рабочего времени по болезни и контролируют правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

а) Стороны договорились:

10.1.1. В целях стимулирования и целенаправленного повышения уровня квалификации педагогических работников и обеспечения дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников содействовать проведению аттестации педагогических работников учреждения в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных

образовательных учреждений», утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ № 209 от 24.03.2010г.

10.1.2. При проведении аттестации педагогического работника, с целью подтверждения соответствия занимаемой им должности, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя профкома учреждения.

10.1.3. При направлении работников в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ними сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных ст.166-168 ТК РФ.

10.1.4. Вопрос об оплате учебных отпусков работникам образовательных учреждений при получении второго высшего или среднего профессионального образования решать в соответствии со ст.177 ТК РФ, исходя из потребностей образовательного учреждения в данных специалистах.

10.1.5. Педагогическим работникам, пострадавшим от стихийных бедствий, получившим серьезное заболевание в период работы, а также в связи с непредвиденными обстоятельствами оказывается материальная помощь, в том числе и из внебюджетных источников.

10.1.6. Педагогические работники один раз в пять лет проходят курсы повышения квалификации. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

10.1.7. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, на другую, нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанного с трудовой деятельностью – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).

10.1.8. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе администрация школы поощряет работников педагогических работников. Поощрение осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, приказом по учреждению, доводится до сведения коллектива и заносится в трудовую книжку.

10.1.9. За трудовые заслуги педагогические работники представляются в вышестоящие органы к поощрению и награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

Стороны договорились о совместном выдвижении работников учреждения на награждение государственными и отраслевыми наградами Министерства культуры Ростовской области.

10.1.10. Применение мер дисциплинарного взыскания непредусмотренных законодательством и Уставом учреждения запрещается. За один дисциплинарный поступок может быть применено только одно взыскание. По ходатайству профсоюзной организации может быть снято взыскание до истечения срока его действия в случае, если работник не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный работник.

10.1.11. Проекты нормативных актов, затрагивающие социально-трудовые права работников рассматриваются и применяются с учетом мнения профсоюзного комитета. Работодатель своевременно информирует Профсоюзный комитет и предоставляет возможность защитить интересы работников.

11. Гарантии профсоюзной деятельности

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации учреждения, ее выборного профсоюзного органа – профкома определяются ТК РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», настоящим коллективным договором.

а) Стороны договорились:

11.1.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.1.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

11.1.3. Руководитель учреждения создает необходимые условия профсоюзному комитету для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

11.1.4. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации учреждения, не допускает вмешательства в ее практическую деятельность и не мешает осуществлению профкомом своих уставных задач.

11.1.5. В соответствии со ст. 53 и главой 58 «Защита трудовых и законных интересов работников профессиональными союзами» ТК РФ работодатель представляет профкому полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные и социально-трудовые интересы работников учреждения.

11.1.6. Работодатель своевременно рассматривает обращения, заявления и предложения профкома и дает мотивированные ответы. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы работников.

11.1.7. Руководитель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

11.1.8. В соответствии со ст. 377 ТК РФ предоставляет в пользование профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний (собраний), хранения документации, средства связи, а также возможность размещать профсоюзную информацию в доступном для всех работников месте.

11.1.9. Стороны признают предусмотренные в ст.171, 374-376 ТК РФ гарантии для избранных профком, не освобожденных работников.

11.1.10. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия (учета мнения) профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председатель профсоюзного комитета и его заместитель без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.1.11. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

11.1.12. Работодатель принимает решение с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

11.1.13. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

11.1.14. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11.1.15. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом согласовывает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ) и др. предусмотренные трудовым законодательством вопросы.

11.2. Обязательства профсоюзного комитета:

11.2.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе.

11.2.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза в том числе в судебных и иных государственных органах.

11.2.3. Оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза.

11.2.4. Содействовать улучшению условий труда работников, охране их здоровья и профессиональному росту.

11.2.5. Решать вопросы оздоровления членов профсоюза и их семей.

11.2.6. Оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза (из профсоюзных взносов) при необходимости их лечения, приобретение дорогостоящих лекарств, в случае стихийных бедствий и др.

11.2.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

11.2.8. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек сотрудников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.2.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и правильным перечислением профсоюзных взносов на счет районной профсоюзной организации.

11.2.10. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических кадров, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

11.2.11. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития РО.

12.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Стороны совместно осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его Положений, стороны обязуются один раз в полугодие информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и не реже одного раза в год рассматривать на общем собрании отчет о ходе выполнения настоящего коллективного договора.

12.4. В случае нарушения или невыполнения коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность согласно действующему законодательству.

12.5. Работодатель и профком несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по коллективному договору в соответствии со статьями 54 и 55 ТК РФ.

12.6. Стороны обязуются, соблюдая установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и принят на общем собрании трудового коллектива школы. Составлен в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр направляется в Администрацию города Батайска, второй - руководителю учреждения, 3 - профсоюзному комитету.

13.2. Настоящий коллективный договор согласован и утвержден на общем собрании МБУ ДО «ДМШ №1».