

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств №8»
на 2017 – 2019 годы

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный

№ 2500-к от « 21 » марта 2017 года

Руководитель органа по труду



С.И.Иванов
должность, (Ф.И.О., подпись)

г. Саратов

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице руководителя Белоцерковского О.В. и работниками в лице выборного органа первичной профсоюзной организации председателя Чуриловой В.А., действующего на основании Устава Российского Профсоюза работников культуры. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и распространяется на всех работников учреждения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБУДО «ДШИ №8», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, благоприятные условия труда, в соответствии с установленными законами.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Контроль над ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к настоящему коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов и др.)

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 6 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.15. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.16. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. Трудовой договор и обеспечение занятости.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменном виде, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и руководствуясь Приказом Минтруда России №167Н от 26.04.2013г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственных (муниципальных) учреждений при введении эффективного контракта».

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Заключать трудовые договоры с работниками в соответствии с Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работниками государственных (муниципальных) учреждений при введении эффективного контракта утвержденными Приказом Минтруда России от 26 апреля 2013года №167Н.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При введении «эффективного контракта» конкретизировать в трудовом договоре с работником учреждения его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также мер социальной поддержки.

В отношении каждого работника уточнять и конкретизировать его трудовую функцию, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливать размер стимулирующих выплат за их выполнение. Условия осуществления этих выплат стимулирующего и компенсационного характера

излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

При заключении трудового договора учитываются:

Система труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок;

Система нормирования труда;

Условия оплаты труда работников по итогам аттестации рабочих мест, а также иные особые условия труда работников;

Режим рабочего времени и отдыха;

Штатное расписание учреждения.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в тех случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение и ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.2.9. Сообщать профсоюзному комитету, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст.81 Трудового Кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставлении на работе при сокращении штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией, кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной

производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- проработавшие на предприятии более 10 лет;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее 1 года;
- награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.12. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178, 180 ТК РФ).

2.2.13. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

2.2.14. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать 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).

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- лиц моложе 18 лет;
- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;
- женщин, имеющих до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- не допускать увольнения 2-х работников из одной семьи одновременно.

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода 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 (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников членов - профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест:

- приостанавливать прием новых работников на время реорганизации;
- принимать меры для сохранения штатных работников, расторгая в первую очередь трудовые договоры с совместителями;
- при появлении вакансий в период действия уведомления администрации до фактического увольнения работника при наличии соответствующей квалификации предоставлять данную должность высвобождаемому работнику.

2.4.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

III. Оплата и нормирование труда.

3. Стороны договорились, что:

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается. Основная оплата труда производится независимо от конечных результатов работы учреждения, поощрения - с учетом этих результатов.

Стороны договорились установить минимальный размер заработной платы для работников учреждения в сумме не менее минимальной заработной платы, установленной законом на территории Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

3.1. Производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУДО «ДШИ № 8» (Приложение к Положению об оплате и стимулированию труда работников, Положение о премировании работников МБУДО «ДШИ № 8»), утвержденным работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Устанавливать размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе критериев определения достижимых результатов работы для всех категорий работников учреждений, измеряемых качественными и количественными показателями. При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера применяются демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

3.3. Выплачивать заработную плату «8» и «23» числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или не рабочим праздничным днем, производить выплату заработной платы накануне этого дня.

3.4. Производить оплату отпуска согласно ст. 136 Трудового Кодекса РФ не позднее, чем за три дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленные законом сроки, отпуск переносится и его началом считается третий день после выплаты отпускных.

3.5. Сохранять за работниками в случае приостановки ими работы в связи с задержкой выплаты заработной платы более 15 дней все права, предусмотренные трудовым договором и настоящим коллективным договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объеме.

3.6. В случае задержки заработной платы рассчитывать и выплачивать компенсацию в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

3.7. Ежемесячно выдавать каждому работнику перед получением заработной платы расчетные листки, установленного образца по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.8. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

3.9. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

3.10. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) данного учреждения.

3.11. Выплату премий, стимулирующих доплат, надбавок и других выплат производить по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.12. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

3.13. Юбилерам (50—75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации свыше десяти лет (с учетом финансово – экономического положения работодателя).

3.14. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе работников – членов профсоюза за защитой социально-трудовых прав, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров, судах.

IV. Режим труда и отдыха.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Изменение режима труда и отдыха производится работодателем по согласованию с профкомом.

4.3. Начало работы **08.00ч.**, окончание работы **20.00ч.**

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, изданному с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и с письменного согласия работника, оплата при этом производится согласно (ст.8 ТК РФ ч.3).

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями работника, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

4.6. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и с учетом их индивидуального графика работы (ст.112,113,153).

4.7. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (для преподавателей – 56 календарных дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска.

4.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 рабочий день;

- на рождение ребенка – 1 рабочий день;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
- похороны близких родственников – 3 рабочих дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 рабочих дней;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 рабочий день;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данном учреждении – 1 рабочий день.

- работнику, работающему без больничных листов – 3 рабочих дня

4.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.13. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 рабочий день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 рабочих дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 рабочих дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 рабочих дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

4.14. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

4.15. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников- членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

V. Охрана труда.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, предупреждать производственный травматизм и профессиональные заболевания (ст.129 ТК РФ).

5.2. Своевременно и в полном объеме отчислять страховые взносы на Государственное социальное страхование и обязательное медицинское страхование работников.

5.3. Обеспечивать прохождение медицинских осмотров, прививок в соответствии с законодательством РФ за счет средств работодателя.

5.4. В соответствии с действующим законодательством проводить обучение и проверку знаний работников по охране труда и экологической безопасности.

5.5. Не применять необоснованных действий к работникам, отказывающимся от выполнения работ в условиях опасных для их жизни и здоровья.

5.6. Обеспечивать возмещение ущерба причиненного работникам трудовым увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.7. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и срок, установленные с учетом мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

5.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других и материалов за счет учреждения.

5.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда) контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.11. Обеспечить в соответствии с санитарно – гигиеническими нормами температурный, воздушный, световой режим в школе.

5.12. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Профсоюз обязуется:

5.13.1. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства по охране труда, в случаях выявления нарушений предлагает работодателю устранить их. Информировать соответствующие органы о нарушениях.

5.13.2. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.

5.13.3. Участвует в организации отдыха и оздоровления работников учреждения и их детей.

Работники обязуются:

5.14.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда и противопожарной защиты, в том числе:

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- о любом несчастном случае, произошедшем в учреждении;
- о признаках профессионального заболевания.

5.14.2. Выполнять устав школы.

5.14.3. Оказывать содействие администрации школы в создании условий труда и отдыха.

VI. Социальные гарантии.

6. Стороны пришли к соглашению о том что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (142, 256 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (167-168 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.2.2. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работников, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

6.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.2.4. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных взносов.

6.2.5. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

6.2.6. Обеспечивать прохождение периодических медицинских осмотров педагогических работников. Сохранять средний заработок за время прохождения обязательных медицинских осмотров.

6.3. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

6.3.1. Сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождении в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании РФ»

6.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

6.5. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

VII. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

7.2.1 Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.2.2. Содействие их занятости;

7.2.3. Ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.2.4. Соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. Участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3. Профсоюзная организация (профком) представляет интересы и защищает интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых, связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.384, 387, 391,399, 400, ТК РФ, п.1 ст.11 и ст.14 ФЗ о профсоюзах).

7.4. «Работодатель», должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профорганизации, профкому и их деятельности (ст.377 ТК РФ).

7.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым Кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» другими федеральными законами, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не вмешиваться в уставную деятельность профсоюзной организации;
- не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзной организации;
- предоставлять возможность участия председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (ст.53 ТК РФ)
- ежемесячно и бесплатно перечислять при наличии письменных заявлений работников на р/с Саратовской областной организации РПРК членские профсоюзные взносы в размере 1% зарплаты работника. Взносы перечисляются одновременно с выплатой зарплаты.
- предоставлять профкому помещение для проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации.
- предоставлять профсоюзным работникам, не освобожденным от производственной деятельности, время для выполнения общественных обязанностей и профсоюзной учебы с сохранением заработной платы.
- гарантировать освобождение от производственной и творческой деятельности членов выборных профсоюзных органов (делегатов съездов, конференций, членов пленума), участников собраний, созываемых Профсоюзом, с сохранением среднего заработка, исчисляемого в порядке, установленном действующим законодательством.
- предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.6. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы):

- увольнение по инициативе представителя работодателя, руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) и не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

7.7. Работа в качестве представителя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении всех работников.

7.8. Увольнение по инициативе администрации, руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации в соответствии со ст.376 ТК РФ в течение 2 лет после окончания выборных полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.9. Члены профсоюза пользуются дополнительными льготами:

- правом на бесплатную юридическую помощь;
- правом на защиту профсоюзом в случае трудового конфликта;
- получение материальной помощи

7.10. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечение безопасных условий и охраны труда.

7.11. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом учреждения культуры подлежат:

- система оплаты труда в учреждении;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат стимулирующего характера;
- распределение выплат стимулирующего характера;
- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников;
- приказы на выполнение сверхурочных работ.

VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной организации профсоюза.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

8.5. Организовывать учебу профсоюзного актива, в том числе совместно с администрацией.

8.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой пособий по обязательному социальному страхованию.

8.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека при наличии достаточных денежных средств на счету профсоюзной организации школы.

8.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.10. Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

8.11. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

8.12. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду.

9.3. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения условий коллективного договора.

9.4. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54,55,195 ТК РФ, ст. 5.27, 5.29, 5.31 КОАП).

9.6. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (ст.44 ТК РФ).

9.7. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

9.8. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

9.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении,

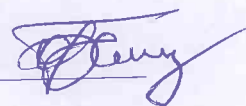
выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего до 3- лет.

9.10. Ни одна из сторон, заключивших договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.11. В период действия Договора Стороны обязуются соблюдать требования действующего законодательства, устранять причины, которые могут повлечь возникновение конфликта.

От работодателя:
Директор МБУДО «ДШИ № 8»

Белоцерковский О.В. 

М.П.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации:

Чурилова В.А. 

М.П.

« 6 » марта 2017 г.

Рег. № 8500-000
от 21.03.17г.

И.А.



П Р И Л О Ж Е Н И Я
к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда работников.
3. Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера.
4. Положение по охране труда.