



Директор МАУДО
«Детская школа искусств № 5»
г. Орск

Лебедева О.Н.



Председатель ТК
МАУДО «Детская школа
искусств № 5» г. Орск

Асланова А.С.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
между администрацией и
ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ
МАУДО «ДШИ № 5»
г. Орск**

2020 год

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор (далее КД) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками организации и Работодателем. Договаривающимися сторонами КД являются: коллектив (Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 5» г. Орска в лице профсоюзного комитета (далее профком), - действующий на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, защищающий интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении КД., осуществлении контроля за его выполнением (ст.29 ТК РФ) и директор Лебедева Ольга Николаевна, далее - Работодатель, действующий на основании Устава образовательного учреждения.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ) по их письменному заявлению (Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности)

Коллективный договор разрабатывается и заключается, исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия КД не имеют обратной силы, распространяются на всех работников учреждения и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие (ст.12 ТК РФ)

Принципы социального партнерства, являющиеся обязательными для сторон (ст.24 ТК РФ):

- равноправие сторон, уважение и учет их интересов;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение норм действующего законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора и обсуждения условий коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязанность выполнения КД;
- контроль и ответственность за выполнение КД.

Цель КД:

- соблюдение социальных и трудовых гарантий работников;
- повышение их жизненного уровня;
- обеспечение стабильности и эффективности работы образовательного учреждения.

- разграничение прав и обязанностей сторон.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер нижеследующих документов:

- Генерального Соглашения между Правительством Российской Федерации, Федерацией независимых Профсоюзов России, Общероссийскими объединениями товаропроизводителей;
- Соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом Работников культуры;
- Соглашения между исполнительным органом власти субъекта РФ и территориальным объединением профсоюзов;
- Соглашения между территориальным органом управления культурой субъекта РФ и областной организацией Российского профсоюза работников культуры.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, в соответствии с Конституцией РФ правовым регулированием трудовых отношений, полномочиями работодателя и профкома предлагаются:

Обязательства работодателя:

- соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия КД, соглашений и трудовых договоров;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;
- ознакомить с КД, другими нормативными правовыми актами всех работников организации, а также вновь поступающих работников в течение - 3 дней после их приема на работу;
- издавать все приказы в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации КД и учетом мнения профсоюзного органа работников;
- не ограничивать законные права работающих и их представителей - профсоюзных органов учреждения.

Оплата труда

1. Составлять тарификацию преподавателей и руководящих работников, своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменениями условий оплаты труда, включающих оклад работника, повышающие коэффициенты, иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера.
2. Устанавливать надбавки и другие выплаты стимулирующего характера при наличии соответствующих условий и финансовых средств (ст.144 ТК РФ)
3. Подготовку и проведение аттестации работников производить в соответствии с нормативными документами.
4. Своевременно знакомить всех работников школы с изменениями в оплате их труда:
 - а) предварительную нагрузку на следующий учебный год согласовывать

до 10 июня

б) знакомить с нагрузкой и заработной платой в сентябре под роспись (тарификационный лист)

в) при изменении оплаты труда, заключается дополнительное соглашение к трудовому договору

5. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику расчетного листа с указанием начислений и удержаний с заработной платы. Расчётный лист выдаётся один раз в месяц, под роспись в «Журнале выдачи расчётных листов» в день перевода/выдачи заработной платы.

6. Если замещение планируется в прошествии 2-х и более месяцев, то оплату производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки как при тарификации (п.95 Инструкции о порядке исчисления з/пл). К работе по замещению привлекать работников с их согласия при предварительном оповещении за один день. Отказ от замещения возможен по уважительней причине с письменным объяснением.

7. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений, средств государственного бюджета, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности школы, целевых вложений организаций, частных лиц, 2 раза в год (декабрь, май).

8. Сверхурочная работа, по желанию работника, может компенсироваться вместо повышенной оплаты, предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени (ст.152 ТК РФ)

9. При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в ст.77 ТК РФ работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст.178 ТК РФ)

10. Заработная плата работникам школы выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, согласно ст. 136 ТК РФ:

15 числа месяца – выплата заработной платы за первую половину текущего месяца;

30 числа месяца – выплата заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

11. Повышенная оплата труда за рабочие выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ)

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20 % от оклада (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производятся выплаты компенсационного характера в размере 5% от оклада (ст. 147 ТК РФ).

Обязательства профсоюзного комитета:

- обеспечить:

защиту трудовых прав работников,

защиту работников против дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда.

Такая защита применяется в отношении действий, целью которых является:

- увольнение или другой любой способ нанесения ущерба работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или с согласия работодателя, в рабочее время (Конвенция МОТ № от 18 июля 1951г.) «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров».

- способствовать устойчивой деятельности учреждения с целью сохранения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления Работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД

- сотрудничать на принципах социального партнерства с работодателем (администрацией) в вопросах соблюдения законодательства и регулирования трудовых и связанных с трудом отношений

- всемерно содействовать:

- реализации КД, отраслевых, федеральных и территориальных соглашений,
- снижению напряженности в трудовом коллективе, используя средства профсоюзной работы.

Обязательства сторон:

- способствовать заключению и выполнению КД,
- принимать решения по вопросам и проблемам, связанным с ходом выполнения КД
- обеспечивать информацией, представляющей взаимный интерес.

РАЗДЕЛ II.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

1. Условия занятости.

1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта) как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. При этом один экземпляр трудового договора отдается работнику.

Прием на работу оформляется приказом администрации, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня его подписания с выдачей, по требованию работника, заверенной копии приказа.

Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В срочном трудовом договоре указывается срок его

действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ).

Если работник с ведома администрации уже приступил к исполнению своих должностных обязанностей, вне зависимости от формы или порядка оформления, трудовой договор считается заключенным.

1.2. В трудовой договор вносятся следующие обязательные условия (ст. 57 ТК РФ):

- место работы (название учреждения, куда принимается работник, структурное подразделение);
- трудовая функция - работа в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности);
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристика условий труда;
- компенсации и льготы за особые условия труда;
- размер тарифной ставки или должностного оклада работника;
- доплаты, надбавки, поощрительные выплаты;
- дата начала работы и дата её окончания (для срочного трудового договора);
- обязанности работодателя по обеспечению охраны труда в учреждении, а также дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон, устанавливаемые в договорном порядке:
 - совмещение профессий (должностей);
 - переподготовка, обучение вторым и совмещаемым профессиям;
 - регулярное повышение квалификации;
 - продолжительность дополнительного отпуска;
 - режим рабочего времени.

1.3. При заключении трудового договора не могут устанавливаться следующие условия:

- основания увольнения;
- установление дисциплинарных взысканий;
- введение для работников полной материальной ответственности, кроме случаев, предусмотренных в ст. 243 ТК РФ.
- стороны могут изменить порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

1.4. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. В этом случае срочный трудовой договор может быть заключен только по просьбе работника.

1.5. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника (ст.59 ТК РФ) по следующим основаниям:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть

определено конкретной датой.

Обязанности работодателя:

- разрабатывать должностные инструкции для всех категорий работников и Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения профсоюзного комитета.
 - знакомить работника под роспись при заключении трудового договора с настоящим КД, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами, действующими в организациях и учреждениях культуры.
 - определять при заключении трудового договора права работника
 - при этом работник вправе пригласить для консультации представителя профсоюза /срок, условия труда и заработной платы, размер ставок, условия расторжения договора, социальные гарантии и льготы в соответствии с трудовым законодательством РФ.
 - принимать /по согласованию с профкомом/ локальные нормативные акты предусматривающие введение, замену и пересмотр существенных условий труда, кроме ухудшающих положение работника, по сравнению с условиями КД (ст.73 ТК РФ).
- После заключения взаимных обязательств по выполнению условий трудового договора администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев установленных законом (работ, выполняемых в условиях чрезвычайных обстоятельств, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия работника).
 - По соглашению сторон выполнение обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, возможно за дополнительную оплату. Размер дополнительной оплаты и порядок ее установления регулируется соглашением сторон.

Администрация не может принуждать работника к работе в пользу частных лиц, компаний или общества (Конвенция МОТ № 29 от 1 мая 1932года «О принудительном или обязательном труде» ст.2 и ст.6, а также выполнять дополнительные должностные обязанности без согласования работника.

- Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускается.
- Применение дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника.

Работодатель имеет права применить следующее дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение; по соответствующим

основаниям, не позднее одного месяца после обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске и времени, необходимого на учет мнения профкома учреждения.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст.192 ТК РФ).

За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Работодатель по собственной инициативе, по просьбе работника, профкома или непосредственного руководителя работника вправе снять взыскание до истечения одного года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ).

- Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя учреждения, его заместителей по требованию профсоюзного органа работников производится только после подачи учредителю /работодателю/ заявления профкома о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения. Учредитель /работодатель/ обязан рассмотреть поданное заявление и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзному органу работников.

В случае если факты нарушений подтвердились учредитель, /работодатель/ обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

- Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и /или/ Устава образовательного учреждения может быть проведено только при поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником также является:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательного учреждения.
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и /или/ психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст. 336 ТК РФ)

Ход дисциплинарного расследования и принятие его по результатам решения может быть предан гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или если это необходимо для защиты обучающихся, воспитанников (ст.55 Закона РФ «Об образовании»).

- Расторжение трудового договора/контракта/ по основаниям, не предусмотренным законом, не допускается.
- Прекращение трудового договора возможно:
 - по соглашению сторон (ст.78 ТК РФ);
 - по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);

- по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ).

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится с обязательным участием выборного профессионального органа по условиям указанным в ст.82 ТК РФ.

- Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске, командировке (ст.81 ТК РФ).
- Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При приведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от выборного профсоюзного органа.
- Администрация не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом профсоюзного органа, учреждения не позднее, чем за три месяца соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются отраслевым или территориальным соглашением (ст.82 ТК РФ).
- Не подлежат увольнению по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, работники:
 - беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (ст.261 ТК РФ);
 - одинокие матери и другие лица, воспитывающие ребенка без матери, при наличии ребенка до 14 лет, или ребенка-инвалида до 18 лет (за исключением увольнения по пункту I, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10, 11 ст.81 ТК РФ).
 - Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов в соответствии с законодательством имеют (ст.179 ТК РФ):
 - Работники с более высокой квалификацией
 - Работники с равной квалификацией:
 - ◆ имеющие двух или более иждивенцев, находящихся на их полном содержании;
 - ◆ лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - ◆ повышающие свою квалификацию без отрыва от работы по направлению работодателя;
 - ◆ получившие производственную травму или травму при исполнении служебных обязанностей, а также профессиональное заболевание в данном учреждении;
 - ◆ инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории

работников (ст.179 ТК РФ), пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе в частности:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие матери, обучающие детей в образовательных учреждениях до 18-летнего возраста;
- одинокие отцы, опекуны, /попечители/,воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- квалифицированные работники, имеющие стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет.

Обязательства профсоюзного комитета при массовом высвобождении работников:

- выяснять законность, обоснованность и целесообразность высвобождения работников, учитывая их интересы трудового коллектива;
- контролировать наличие всех имеющихся возможных вакансий, предлагаемых высвобождаемому работнику;
- обратиться к учредителю или в органы местного самоуправления с просьбой о приостановлении решения работодателя о высвобождении работников при наличии серьезных затруднений с трудоустройством.
 - Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законом, может быть произведена только с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа учреждения по предварительному представлению ему необходимых документов (ст. 81; 373 ТК РФ).
 - Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных коллегиальных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы /председателей, их заместителей/, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).
 - Увольнение указанных лиц не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работниками действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение (ст.376 ТК РФ).
 - Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией, а также сокращением штата работников, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного органа работников.
 - Ликвидация образовательного учреждения возможна только на основании решения учредителя или суда.
 - Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора работника (ст.75 ТК РФ).

- При реорганизации учреждения /слиянии, присоединении, разделении преобразовании/ трудовые отношения с согласия работника продолжаются (ст.75 ТК РФ).

Дополнительные обязательства работодателя:

- устанавливать нагрузку преподавателям и концертмейстерам, не имеющим пенсии по выслуге лет и возрасту, не ниже 1,5 ставки;
- обеспечить повышение квалификации работников образовательного учреждения путем профессиональной подготовки переподготовки и заключения дополнительного договора между работником и работодателем, обучение новым профессиям и специальностям (ст.197 ТК РФ) Формы профессиональной подготовки и переподготовки определяются с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения (ст.196 ТК РФ). Направление работников для повышения квалификации с отрывом от работы производить с сохранением места работы, должности и оплаты в размере не ниже среднего заработка;
- обеспечить возможность преподавателям права на свободу выбора методов обучения и воспитания, оценки знаний, использования учебных пособий и материалов;

Обязательства профсоюзного комитета:

- консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь.
- содействовать работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении работниками трудовых обязанностей;
- добиваться улучшения условий труда работников.

Обязательства работников:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- нести материальную ответственность за причинённый ущерб в пределах своего среднемесячного заработка - ст.241 ТК РФ;
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества;
- за прямой действительный ущерб, причиненный им работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им

ущерба иным лицам (ст.238 ТК РФ);

- материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК РФ).

Работодатель с учетом конкретных обстоятельств по причинении ему ущерба, имеет право полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника (ст.240 ТК РФ).

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;
- уважать достоинство женщин и мужчин с целью построения общества равных (Концепция тендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 года)

2. Время труда и отдыха

2.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми собранием (конференцией) работников по представлению работодателя (администрации) которые включаются в качестве приложения к коллективному договору.

Продолжительность работы накануне праздничных дней сокращается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (т.е. иметь ненормированный рабочий день). За работу с ненормированным рабочим днём предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 14 календарных дней следующим должностям работников:

- заместитель директора по АХР,
- секретарь-машинистка, (ст.101 ТК РФ).

Рабочее время преподавателей и концертмейстеров определяется расписанием занятий.

В каникулярное время все работники ДШИ №5 могут привлекаться к выполнению ремонтных, санитарно-гигиенических работ, связанных с подготовкой школы к учебному процессу.

2.2. С учетом специфики работы образовательного учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя для преподавателей и технического персонала (выходной день – воскресенье), для администрации – пятидневная рабочая неделя (выходные дни - суббота, воскресенье).

2.3. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с

профкомом в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом.

- привлечение работника для работы в выходные и нерабочие дни и праздничные дни допускается только с его письменного согласия и письменного распоряжения работодателя (ст.113 ТК РФ).

- работа в выходной день по желанию работника может компенсироваться другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.5. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с документальным оформлением письменного согласия работника и мотивированного учета мнения профоргана учреждения (ст.99 ТК РФ).

В образовательном учреждении работникам предоставляются:

- а) ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для преподавателей, концертмейстеров, директора, заместителя директора по УВР, заместителя директора по концертной работе (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724, с изменениями), и не менее 28 календарных дней для остальных работников с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время ежегодного отпуска;
- время, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула или незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные КД, трудовым договором или локальным нормативным актом учреждения (ст. 121 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска (ст.124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст.124 ТК РФ).

Работники, уволенные по инициативе Работодателя до использования

дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска. (Конвенция МОТ № 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках" от 22 сентября 1939 года, ст.6, ст.127 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия) При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

а) педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, без сохранения заработной платы, с условием досрочного выхода на работу. Порядок и условия предоставления отпуска определяются Уставом школы (ст.335 ТК РФ).

б) оплачиваемый отпуск женщинам по беременности и родам по заявлению в соответствии с медицинским заключением, продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух и более детей - 110 календарных дней после родов) календарных дней после родов.

В случае болезни, причиной которой по медицинскому освидетельствованию являются роды, женщина имеет право на продление её послеродового отпуска (Конвенция МОТ № 103 от 7 сентября 1955 г. «Об охране материнства» ст.3.).

При нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, приказ о её увольнении отданный работодателем во время её отсутствия или если срок исполнения этого приказа совпадает с ее отсутствием, является незаконным (Конвенция МОТ № 103 от 7 сентября 1955 г. «Об охране материнства» ст.6.).

в) отпуск по уходу за ребенком (оплачиваемый за счет средств социального страхования):

- женщине (до достижения возраста ребенка 3 лет)
- отцу ребёнка, бабушке, деду, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком, за работником сохраняется место работы (должность) ст. 256 ТК РФ.

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ)

г) дополнительные неоплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска

- рождение ребенка - до 5 календарных дней;

- бракосочетание до 5 календарных дней;
- похороны близких родственников - до 5 календарных дней (в особых случаях - до 7 календарных дней) по ст. 128 ТК РФ).
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

д) в других случаях, дополнительные неоплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска:

- на юбилеи, если он приходится на рабочий день (с 50 лет, 55, 60, 65, 70 лет - женщинам и 50, 60, 70 лет – мужчинам) - один день;
- работникам учебной библиотеки - 12 рабочих дней в каникулярное время.

ж) дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, связанные с семейными обязанностями:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу воспитывающему ребенка, в возрасте до 14 лет без матери - ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней могут использоваться полностью, либо по частям (ст.263 ТК РФ);
- при праздновании свадьбы детей – до 5 дней;
- серебряной, золотой свадьбы – до 5 дней;
- в первый день занятий в школе матерям, отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам (попечителям), имеющим детей до 12 летнего возраста - 1 день;
- для проводов детей на военную службу – до 5 дней;
- неожиданного тяжелого заболеваний близкого родственника (родителей, жен, мужей, детей, опекунов, усыновителей и попечителей);
- отпуск по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения в обязательном порядке.

Семейные обязанности сами по себе не могут служить основанием для прекращения трудовых отношений (Конвенция МОТ № 156 от 11 августа 1983 г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями, ст. 8)

В других случаях:

- по болезни, по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, в

обязательном порядке - 3 календарных дня (Закон РФ "Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан" ст.20)

- за работу без больничных листов в течение года 3 календарных дня.
- для ликвидации аварии - 2 календарных дня.

з) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска преподавателям и концертмейстерам за особый характер работы (ст. 116 ТК РФ) - до 4 календарных дней возможны:

- за подготовку к юбилейным и тематическим концертам;
- за подготовку к хоровому смотру;
- подготовку методических работ, получивших признание на федеральном, областном, муниципальном уровне;
- за подготовку и проведение вечера для первоклассников;
- за подготовку выпускного вечера, других вечеров;
- за подготовку учащихся к международным, региональным, областным, зональным конкурсам-фестивалям, выставкам;
- за выступления преподавателей на методическом объединении.

и) отпуска профсоюзному активу (неоплачиваемые):

- председателю и казначею профкома - 5 календарных дней;
- членам профкома и председателю ревизионной профсоюзной организации - 3 календарных дня.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников МАУДО «Детская школа искусств № 5»

г. Орска производится на основе «Положения об оплате труда работников МАУДО «Детская школа искусств № 5» г. Орска.

Ставка заработной платы работников ДШИ № 5 определяется согласно «Положения об оплате труда работников МАУДО «ДШИ № 5»

г. Орска».

Расчет за нагрузку по преподавательским и концертмейстерским часам производится исходя из ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся на основании разделов VII, VIII «Положения об оплате труда работников МАУДО «ДШИ № 5» г. Орска» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Основными критериями аттестации являются квалификация работника и результаты, достигнутые при исполнении служебных обязанностей.

3.3. Какая либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий труда запрещается (ст.132 ТК РФ).

3.4. Заработная плата работникам выплачивается своевременно, не реже чем каждые полмесяца, в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка и КД в полном размере. При совпадении дня выплаты с

выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ)

3.6. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

3.7. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу в размере тарифной ставки (должностного оклада)

3.8. Время простоя по вине работодателя или по причинам не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы в первом случае, и не менее 2/3 тарифной ставки /оклада/ во втором случае, при явке работника на работу без исполнения трудовых обязанностей, (ст.157 ТК РФ).

3.9. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.10. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат (по КД).

Обязательства работодателя по оплате труда работников:

- обеспечить работникам равную оплату за равный труд;
- возместить работнику средний заработок в случаях лишения возможности, исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- сохранить место работы, должность и компенсационные выплаты в случае организации и проведения трудовым коллективом забастовки на весь её период (ст.414 ТК РФ);
- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа работников (ст.136 ТК РФ);
- перечислять заработную плату на указанные счета в банках по письменному заявлению работника;

- информировать работников учреждения о финансовых поступлениях из бюджета, доходов от платных услуг и других доходов, а также их расходовании;
- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- выделять финансовые средства на текущий и капитальный ремонт здания, мебель, инструменты, аппаратуру, технические средства, необходимые для учебного процесса;
- выделять средства на культурно-массовые мероприятия за счет коммерческой деятельности учреждения.

Работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения профсоюзного органа работников, в том числе и из внебюджетных источников, согласно «Положения о премировании и материальном поощрении работников МАУДО «Детская школа искусств № 5» г. Орска.

3.11. Экономия средств /бюджетных и внебюджетных/ по условиям, определяемым КД, может направляться на:

- премирование, оказание материальной помощи работникам и обучающимся;
- улучшение условий труда и быта;
- полную или частичную компенсацию стоимости проезда на общественном транспорте к месту работы;
- лечение работников;
- организацию отдыха работников, их семей и обучающихся;
- социальные нужды работников и обучающихся.

РАЗДЕЛ III. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда ст.220 ТК РФ.

Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников.

1. Обеспечить:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда /при эксплуатации /зданий, оборудования, осуществлении трудового процесса, применением инструментов и материалов/, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ);
- режим труда и отдыха работников;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- проведение инструктажа по охране труда и проверки знания

требований охраны труда.

2. Выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений.
3. Исключить условия труда, неблагоприятные для работающих женщин приводящие к росту профессиональных заболеваний и травматизма
4. Установить порядок, организовать контроль:
 - за проведением специальной оценки условий труда на рабочих местах;
 - за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 210 ТК РФ).
5. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях.
6. Проводить инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности согласно п.п. 1, 2, 3 ст.18 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации» и подпунктов 11, 12 пункта ст.17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях».
7. Информировать работников об условиях и охране труда, существующем риске повреждения здоровья, компенсациях, предоставляемых администрацией в случае ухудшения положения работающих.
8. Организовывать за счет средств работодателя:
 - ежегодные обязательные периодические /предварительные – при поступлении на работу/ профилактические медицинские осмотры /обследования/ работников и обучающихся;
 - внеочередные медицинские осмотры /обследования/ работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы /должности/ и среднего заработка на время прохождения осмотров (ст.213, 219 ТК РФ);
 - санитарно-бытовое обслуживание работников и обучающихся в соответствии с требованиями охраны труда;
 - санитарно-бытовое помещение, для приема пищи оказания медицинской помощи, помещение для отдыха и психологической разгрузки (ст.212, 223 ТК РФ);
 - питьевую воду, соответствующую санитарно-гигиеническим требованиям.
9. Оказывать материальную помощь на приобретение дорогостоящих лекарств и санаторных путевок
10. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с профкомом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст.229, 212 ТК РФ).
11. Принимать меры оказания пострадавшим первой помощи для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и

профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).

12. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном ТК РФ.

13. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей нетрудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст.184 ТК РФ (в ред. ФЗ от 30.06.2006г № 90-ФЗ).

Степень утраты застрахованным профессиональной нетрудоспособности устанавливается учреждением медико - социальной экспертизы.

Выплаты назначаются на основании решения Фонда социального страхования РФ (его региональных отделений), который является в соответствии с ФЗ № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» страховщиком.

Работнику, состоящему в трудовых отношениях с Работодателем - причинителем вреда, выплаты производятся через бухгалтерию организации.

Работнику уже не состоящему в трудовых отношениях с Работодателем - причинителем вреда, выплаты осуществляет Фонд социального страхования РФ (его региональные отделения).

Работник также имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда и расследование происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания, ст.219 ТК РФ.

14. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы ст.254 ТК РФ.

15. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку набором лекарственных средств и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст.223 ТК РФ).

16. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям транспортными средствами или за счет учреждения (ст.223 ТК РФ).

17. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда (ст. 226Т.К. РФ).

18. Предоставлять работникам освобождение от работы один раз в три года для прохождения диспансеризации. Работникам пенсионного и предпенсионного возраста предоставлять два рабочих дня каждый год. За работниками сохраняется должность и средний заработок. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, не позднее трёх рабочих дней до начала диспансеризации. Диспансеризация должна быть пройдена в порядке,

предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Обязательства профсоюзного комитета по охране труда и здоровья работников.

Осуществлять контроль за:

- состоянием охраны труда и отдыха;
- приобретением за счет средств социального страхования путевок в санаторий в соответствии с существующим положением о санаторно-курортном лечении;
- производить частичную оплату дополнительных медицинских услуг
- оказывать материальную помощь в приобретении лекарств.

Обязательства работников:

- соблюдать требования охраны труда;
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников, обучающихся (ст.214 ТК РФ);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда ст.214 ТК РФ;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры / обследования (ст.214 ТК РФ).

РАЗДЕЛ IV.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работникам учреждения предоставляются гарантии / компенсации:

1. При направлении в служебные командировки (сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой) - ст. 167 ТК РФ.

2. Выполнение государственных и общественных обязанностей (освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время).

3. Совмещение работы с обучением

Предоставление дополнительных отпусков без сохранения заработной платы обучающимся в государственных учреждениях высшего профессионального образования с сохранением среднего заработка (ст.173 ТК РФ):

- по заочной и вечерней форме обучения для сдачи экзаменов и зачетов по 40 дней на 1 и 2 курсах и 50 дней на последующих курсах, подготовки диплома

со сдачей государственных экзаменов - 4 месяца, сдачи выпускных государственных экзаменов - 1 месяц;

- работникам - студентам очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для сдачи зачетов и экзаменов - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки диплома со сдачей выпускных экзаменов – 4 месяца, для сдачи выпускных государственных экзаменов - 1 месяц, для сдачи выпускных государственных экзаменов - 1 месяц (без сохранения среднего заработка);

- работникам-слушателям подготовительных отделений при учреждениях высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

- работникам-слушателям подготовительных отделений при учреждениях высшего профессионального образования – 15 календарных дней для сдачи выпускных экзаменов;

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней без сохранения среднего заработка);

- работникам-студентам заочной формы обучения в учреждениях высшего профессионального образования - 1 раз в году оплачиваемый проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно за счет Работодателя для сдачи зачетов и экзаменов, а также выпускных государственных экзаменов;

- работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях - гарантии предоставляются только по одному из этих учреждений по выбору работника (ст.177 ТК РФ).

4. Гарантии работающим женщинам:

- при прохождении диспансерного обследования по беременности /сохранение среднего заработка по месту работы (ст. 254 ТК РФ);

- имеющим детей в возрасте до полутора лет в случае невозможности выполнения прежней работы - перевод по личному заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет - ст.254 ТК РФ;

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до трех лет, одиноким матерям, имеющим ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, отцам воспитывающим ребенка без матери, опекунам, попечителям ст.264 ТК РФ - исключение расторжения трудового договора по инициативе работодателя;

- прервавшим трудовую деятельность - на срок более одного года на повышение квалификации, обучение новым программам, специальностям.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, предоставляются отцам, воспитывающим ребенка, без матери, опекуну, попечителю ст. 264 ТК РФ.

5. Гарантии для участников переговоров по коллективному договору со стороны профсоюза:

- участники переговоров не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе

работодателя;

- лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора (соглашения) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

6. Гарантии соблюдения общих требований при обработке персональных данных работников.

Совместные обязательства работодателя и профсоюзного комитета по социальной защите работников:

- определять дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, совмещение профессий, по результатам решения аттестационных комиссий и в других особых случаях за счет всех источников финансирования (ст. 151 ТК РФ);
- обеспечивать информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения Списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;
- оказывать, исходя из финансовых возможностей учреждения, материальную помощь:
 - на юбилей (с 50, 55, 60, 65, 70 лет женщинам и 50, 60, 70 лет – мужчинам) в размере от 1000 рублей;
 - при рождении ребенка – от 1000 рублей;
 - при регистрации брака, праздновании серебряной или золотой свадьбы – от 1000 рублей;
 - на погребение близких родственников - от 1000 рублей;
 - на неожиданное тяжелое заболевание работника школы или его близкого родственника – от 1000 рублей;
 - на проводы детей на военную службу – от 1000 рублей;
 - в особых случаях – от 1000 рублей (стихийные бедствия, пожар, в случае сложных медицинских операций, приобретение дорогостоящих лекарств);
 - выделение средств на приобретение проездных билетов на трамвай и автобус в количестве 3 шт.;
 - выделение средств на проведение культурных мероприятий – от 500 рублей;
 - остро нуждающимся одиноким матерям, воспитывающим 1 и более детей (отцам, опекунам, попечителям, воспитывающим детей без матери) (ст. 264 ТК РФ) от 500 рублей;
 - многодетным семьям от 500 рублей;
 - инвалидам и больным работникам в случае длительной болезни от 1000 рублей;
 - работникам, пострадавшим от стихийных бедствий от 1000 рублей;

- на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации 20 и более лет, пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из учреждения - материальная помощь их семьям от 1000 рублей;
- работникам пенсионного возраста и неработающим ветеранам – по представлению профкома от 500 рублей;
- работникам проработавшим в учреждении 20 и более лет при выходе на пенсию от 1000 рублей;
- в частичной оплате стоимости путевок для оздоровления работников, их детей, обучающихся от 1000 рублей;
- в связи с особыми обстоятельствами - по ходатайству профкома от 1000 рублей;
- к профессиональным праздникам от 500 рублей;
- в отдельных случаях другим категориям работников от 500 рублей.

Разрабатывать мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работников, в случае высвобождения их в результате реорганизации ухудшения финансово-экономического положения учреждения, условия труда, максимально смягчающие последствия данных процедур.

Поощрять работников, показывающих высокие показатели в работе, (объявлять благодарность, награждать ценным подарком, Почетной грамотой, премировать и т.д.).

Представлять за особые трудовые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам (ст.191 ТК РФ).

Поощрять обучающихся за победу на профессиональных конкурсах, добросовестное отношение к учебе и профессиональное мастерство (объявлять благодарность, награждать ценным подарком, денежной премией, Почетной грамотой и т.д. (ст. 191 ТК РФ).

Обязательства профсоюзного комитета работникам - членам профсоюза:

- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников
- оказывать материальную помощь остро нуждающимся.

Содействовать:

- в предоставлении гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД;
- в приобретении путевок в санатории, детские оздоровительные лагеря для детей работников, санатории-профилактории для обучающихся.

Работники имеют право в целях обеспечения личной защиты:

- на регулярную и полную информацию о хранящихся у администрации своих персональных данных, бесплатный доступ к ним, возможность получения копии любой записи, содержащей персональные данные;
- требовать исключения или исправления неверных или неполных записей с выражением собственного мнения об этом в личном заявлении.

РАЗДЕЛ V. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации (профкома) строятся на основе законодательства, соглашений и КД.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

Обязательства работодателя перед профсоюзным комитетом учреждения.

Соблюдать права, и гарантии профсоюза:

- содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, профсоюзного актива;
- предоставлять профсоюзным органам учреждения бесплатно всю необходимую информацию, документы, сведения по условиям труда, заработной плате, другим социально-экономическим вопросам;

Не препятствовать:

- осуществлению деятельности профсоюза по охране права работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;
- посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением КД, соглашений.

Создавать условия для работы профкома:

- гарантировать членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставление свободного времени с сохранением заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;
- обеспечивать возможность членам профсоюза, профсоюзным организаторам участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, заседаний исполкомов, президиумов, на время краткосрочной профсоюзной учебы (в соответствии с планом и сроками такой учебы утвержденными профсоюзными органами с сохранением среднемесячной заработной платы);
- содействовать ежемесячному сбору и своевременному перечислению членских профсоюзных взносов по безналичному расчету из заработной платы работников по списку, представленному профкомом, на основании личных заявлений (письменных), членов профсоюза на счет профкома и вышестоящего профсоюзного органа в размере, предусмотренным Уставом отраслевого профсоюза (ст.377 ТК РФ);
- рассматривать в оперативном порядке предложения и претензии профсоюзного комитета, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза;
- сообщать профсоюзному комитету в недельный срок с момента

- получения требований профкома об устранении выявленных нарушений, о результатах их рассмотрения и принятых мерах;
- предусмотреть денежные поощрения для членов профсоюзных органов учреждения;
 - ходатайствовать от имени администрации по представлению профкома о награждении профсоюзного актива ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную общественную деятельность в интересах трудового коллектива.

Профсоюзная организация учреждения:

- действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (ст. 11 п.1 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- информирует работников через средства информации, имеющиеся в учреждении о деятельности профсоюзной организации и предстоящих мероприятиях

РАЗДЕЛ VI ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового договора сроком на 3 года.

2. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.

3. В случае изменения общероссийского законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда работников на основе взаимных договоренностей в КД вносятся соответствующие изменения и дополнения.

4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения КД, а также при подведении предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

5. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по внесению

предложения, а их длительность не превышает двух недель.

6. Предложения изменений или дополнений принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.

7. Изменения или дополнения КД, превышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между работодателем и представителем работников – профкома.

8. За неисполнение КД и нарушение его условий работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством ст. 54, 55 ТК РФ.

9. Работодатель обязуется рассматривать предложения работников и профкома по вопросам деятельности учреждения и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

10. При выполнении работодателем всех условий КД профсоюзный комитет обязуется не выступать организатором забастовок, содействует работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а работодатель не использует локауты.

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

12. При реорганизации учреждения, КД сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон.

13. При пересмотре КД стороны решают вопрос о сохранении льгот для работников учреждения и выполнения других условий по прежнему КД.

Заключительное оформление договора

Коллективный договор заключен на 2017 - 2020 г.г. включительно, вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Изменения и дополнения Коллективного Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым Кодексом (ст. 44 ТК РФ).

Прошнуровано
Пронумеровано
скреплено печатью
15 (пятнадцать) листов
Ответственный
Лебедева О.Н.

