

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа имени народного артиста СССР
Максима Дормидонтовича Михайлова» города Канаш
Чувашской Республики

на период с 2020- 2023 годы


Утвержден на общем собрании работников
МБУ ДО «Детская музыкальная школа им. М.Д. Михайлова»
г. Канаш ЧР

Протокол от 17.03.2020 № 1

От работодателя:
Директор
МБУ ДО «Детская музыкальная школа
им. М.Д. Михайлова»
г.Канаш ЧР:

Андреева Л.А.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО «Детская музыкальная школа
им. М. Д. Михайлова»
г.Канаш ЧР:

Димитриева Т.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
органе по труду Администрация г. Канаш
(указать наименование органа)
№ 06-2020 от 17.03.2020г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа имени народного артиста СССР Максима Дормидонтовича Михайлова» города Канаш Чувашской Республики (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом ЧР «О социальном партнёрстве», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере культуры; республиканским Соглашением о социальном партнёрстве между Кабинетом Министров Чувашской Республики, Региональным объединением работодателей Чувашской Республики и Чувашским республиканским объединением организаций профсоюзов «Чуващрессовпроф», Республиканским отраслевым соглашением между Министерством культуры, по делам национальностей, и архивного дела Чувашской Республики и Чувашским республиканским комитетом профсоюза работников культуры.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя - работодатель, в лице – Андреевой Л.А., директора МБУ ДО «Детская музыкальная школа им. М.Д. Михайлова» г. Канаш ЧР (далее – Работодатель);

в лице - Димитриевой Т.В., председателя первичной профсоюзной организации МБУ ДО «Детская музыкальная школа им. М.Д. Михайлова» г. Канаш ЧР (далее - профком).

1.4. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, на условиях Профкома (ст. ст. 30, 31 ТК РФ, п. 1.5 настоящего колдоговора).

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9. Льготы и гарантии, установленные коллективным договором, распространяются и на руководителя Учреждения. Условия их предоставления определяются в трудовом договоре руководителя Учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ: существенные изменения в коллективный договор вносятся после обсуждения на собрании трудового коллектива, несущественные изменения – после обсуждения на заседании постоянно действующей Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению, внесению изменений и дополнений и организации контроля за выполнением коллективного договора (далее - комиссия) (утв. Приказом директора Учреждения от..... Приказ №.....)

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (учет мотивированного мнения, согласование, предварительное согласование):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (по согласованию);
- 2) мероприятия по охране труда работников;
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; предварительное согласование;
- 4) положение о премировании работников;
- 5) положение о порядке установления надбавок за качество выполняемых работ (по согласованию);
- 6) положение о порядке распределения стимулирующей части оплаты труда работников Учреждения (по согласованию);
- 7) положение о комиссии по установлению размеров повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера (по согласованию).

1.19. Стороны определяют следующие формы взаимодействия с работодателем учреждения:

- учет мнения (по согласованию) профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания, конференции работников);
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.20. Ежегодно стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.21. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ., примерной формой трудового договора (эффективного контракта) с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р., Рекомендацией по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. N 167н), Письмом Минкультуры России от 15.06.2017 г. № 172-01.1-39-НМ, Федеральным законом от 16.12.2019 №439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования и ведения сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде), Федеральным законом от 16.12.2019 №436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе пенсионного страхования) и другими законодательными и правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ и «Перечня профессий и должностей творческих работников...», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28 февраля 2007г. №252, только с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами, или на основании иных федеральных законов, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ). Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

2.5. Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре, согласно учебным планам (учебным программам), и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника за исключением уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, что является основанием для уменьшения указанной в трудовом договоре учебной нагрузки по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ (п. 1.5., 1.6, 1.7. «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601).

2.6. Преподавательская нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора и трех лет,

устанавливается на общих основаниях. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, оплачивается дополнительно (п. 2.7 Приложения N 2 к Приказу N 1601 Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г).

2.7. Согласно ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

2.8. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.9. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.10. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.11. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа учебных групп или количества обучающихся воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определённой специальности, квалификации или должности.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (ст. 74 ТК РФ).

2.13. О введении изменений в условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. Помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается:

- лицам, уволенным с работы по любым основаниям, кроме совершения виновных действий, и возвратившимся в учреждение на вакантные должности в течение одного года со дня увольнения;

- лицам пенсионного и предпенсионного возраста (за 3 года до наступления возраста для назначения пенсии).

2.15. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию работников Учреждения не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) при наличии финансовых средств, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187, ст. 167 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов управления культуры, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет приносящей доход деятельности, экономии и т.д.).

3.3.6. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории:

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата

работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и увольняемых работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, опекуны, воспитывающие детей до 16 лет;

- один из родителей, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; в случае если оба из родителей работают в учреждении;

- награжденные государственными наградами;

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- матери, воспитывающие детей до 3 лет;

- беременные женщины;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- работники, имеющие лучшие показатели по критериям оценки трудовой деятельности.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ),

4.5.3. Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников Учреждения услугами культурных, спортивно-оздоровительных мероприятий в течение 6 месяцев.

4.5.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, а для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.3. В норму рабочего времени педагогических работников учреждения входит учебная и внеучебная занятость.

5.4. Учебная занятость включает проведение уроков и подготовку к ним, обучение детей-инвалидов на дому, консультации и дополнительные занятия с обучающимися. Внеучебная занятость включает проверку тетрадей, классное руководство, заведование учебными кабинетами, ведение внеклассной работы, подготовку учащихся к предметным олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, методическую работу и иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

Конкретная продолжительность рабочего времени работников устанавливается с учетом обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и Уставом.

5.5. Педагогическая работа, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий. (Приложение к «Положению об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536.)
- педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 15 минут до начала занятий.

5.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников

Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации и Чувашской Республике являются:

- С 1 по 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 24 июня – День Республики;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении нерабочих праздничных дней с выходными днями эти выходные переносятся на следующие дни, после праздничных дней.

5.8. В каникулярный период педагогические работники Учреждения, которым объем педагогической (преподавательской) работы установлен в зависимости от количества часов работы в неделю, привлекаются к педагогической, организационной работе в пределах времени, не превышающего объема учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю, установленного до начала каникул, с сохранением заработной платы, установленной при тарификации.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах установленной за ставку нормы часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

5.9. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется графиками работ с указанием их характера приказом директора учреждения. (Приложение к «Положению об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

5.10. Летний период, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

5.11. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за все часы работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение дополнительного времени отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

5.13. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке,

предусмотренном Положением об оплате труда.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.15. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.17. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.18. Работодатель обязуется:

5.18.1. В целях социальной защиты работников, закрепления квалифицированных кадров в сфере культуры, а также компенсирования за особый характер труда и ненормированный рабочий день, руководствуясь Конституцией Российской Федерации, ст. 116, ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства РФ от 11 декабря 2002 года № 884, предоставлять ежегодные дополнительные дни отдыха работникам в следующих размерах за счет экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности с сохранением заработной платы (ст. 116 ТК РФ) в следующих случаях (в рабочих днях, как дополнительные отгулы):

- за непрерывный стаж работы в учреждении в соответствии со ст. 116 ТК РФ (за исключением работников, работающих по графику, отсутствие которых на рабочем месте влечет за собой дополнительные финансовые затраты):

✓ свыше 15 лет – 1 день,

✓ свыше 20 лет – 2 дня,

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение №1), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительной отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней);

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 день;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 1 день;

- на похороны близких родственников - 3 дня;

- работающим инвалидам - 3 дня;

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня и членам профкома - 1 день;

- при отсутствии в течение года дней по нетрудоспособности - 1 день.

- за неоднократное личное участие в концертах, конкурсах, фестивалях в выходные дни за прошедший учебный год с 1 сентября по 31 мая – 1 рабочий день;

- работающим на компьютере свыше 80% рабочего времени – 1 день в месяц;

5.18.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день (супругу);

- для проводов детей в армию - 1 день;

5.19. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. (Приказ Минобрнауки России от 27.03.2006 г. № 69).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.21. Согласно ст.101 ТК РФ работодатель разрабатывает по согласованию с профкомом учреждения (с учетом мнения профкома) перечень должностей работников школы с ненормированным рабочим днем, определяя в нем продолжительность ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска (приложение к коллективному договору).

5.22. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам (ст. 262 ТК РФ);
- женщинам, имеющим двух детей в возрасте до 14 лет - 1 день в месяц без сохранения средней заработной платы (ст. 263 ТК РФ).

5.23. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам;
- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;
- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.24. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении полностью, независимо от времени поступления на работу.

5.25. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в период необходимый для проведения лечебного курса.

5.26. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом Учреждения (ст.355 ТК РФ).

5.27. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 ТК РФ) и мнения профкома учреждения. Размер заработной платы дифференцируется в зависимости от квалификации работника, сложности и условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается. Заработная плата работника включает в себя:

- базовую часть, которая состоит из установленного работнику должностного оклада;
- компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера к должностным

оплатам;

- стимулирующую часть, включающую выплаты за качество, эффективность и результативность труда, премии и иные поощрительные выплаты.

6.2. Месячная заработанная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого законодательством Российской Федерации (ст.133 ТК РФ).

6.3. За работу в выходной и нерабочий праздничный день оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. За работу в ночное время оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Работодатель обязуется:

- составлять расписание уроков с учетом педагогической целесообразности;
- устанавливать учебную нагрузку педагогическим Работникам на новый учебный год с учетом: преемственности классов, качества педагогической работы, обеспечения молодых специалистов учебной нагрузкой, не менее одной ставки;
- обеспечить педагогических Работников, концертмейстеров педагогической нагрузкой.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 3 и 18 числа текущего месяца.

6.6. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

6.7. Стороны пришли к соглашению, что по заявлению работника организации, при наличии средств, в пределах фонда экономии заработной платы или из средств полученной от предпринимательской деятельности работодатель в праве оказывать материальную помощь в размере до 1-го МРОТ:

- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец, дедушка, бабушка, сестра, брат);
- в связи с несчастным случаем, повлекшим за собой долгое лечение и приобретение дорогостоящих лекарств;
- при расторжении трудового договора в связи с выходом работника на пенсию, проработавшему не менее 25 лет;
- работникам в связи с юбилейными датами 55, 60 лет;
- наследнику работающего работника или ушедшего на пенсию из данной организации, в случае его смерти.

6.8. Под молодыми специалистами понимаются граждане Российской Федерации, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование и изъявившие желание непосредственно после окончания учреждения профессионального образования работать по трудовому договору в общеобразовательных учреждениях не менее двух лет в соответствии с полученной квалификацией. В указанный в трудовом договоре стаж работы не включается время прохождения военной службы по призыву и отпуска по уходу за ребенком.

6.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из бюджетных субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить и осуществлять права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) в порядке, установленном федеральными законами;

7.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.1.3. Создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год медицинского осмотра;

7.1.4. Оплачивать первые три дня по больничному листу о временной нетрудоспособности за счет средств организации.

7.2. Работодатель и профком:

7.2.1. Договорились, что будут совместно проводить мероприятия, посвященные Новому году, Дню защитников Отечества, Международному женскому дню, окончанию учебного года, Дню пожилых людей и Дню музыки, Дню учителя, Дню работников культуры с вручением цветов, подарков и материального вознаграждения за счет средств профсоюзной организации.

7.2.2. Пришли к соглашению, что будут представлять работников, добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности, особо отличившихся к награждению Почетными грамотами, нагрудными знаками министерств и ведомств Чувашской Республики, Российской Федерации, к присвоению республиканских и российских почетных званий, для награждения медалями и орденами. Выдвигать и поддерживать работников, состоящих в профсоюзной организации, к присвоению почетного звания «Заслуженный работник культуры Чувашской Республики». Вручать работникам единовременные денежные вознаграждения, при наличии средств за получение:

Почетной грамоты отдела культуры администрации города Канаш.

Почетной грамоты Министерства культуры Чувашской Республики.

Почетной грамоты Министерства культуры Российской Федерации.

Присвоение почетного звания «Заслуженный работник культуры ЧР».

Присвоение почетного звания «Заслуженный работник культуры РФ».

7.3.3. Профком обязуется:

- оказывать бесплатную юридическую помощь работникам, состоящим в профсоюзе;
- защищать интересы членов профсоюза в судебных и правоохранительных органах, ст. 29 Закона РФ о профсоюзах;
- ежегодно информировать трудовой коллектив о своей работе;
- ходатайствовать перед руководителями учреждения о поощрении (награждении) работников за хорошие показатели в труде, присвоении почетных званий;
- обеспечивать членов профсоюза льготными путевками в дома отдыха;
- организовать посещение больных работников, ветеранов труда, состоящих в профсоюзе, оказывать им материальную помощь из средств профсоюзной организации на приобретение медикаментов по усмотрению членов профсоюза;
- проводить культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в коллективе, совместно с руководителем заниматься вопросами проведения торжественных и юбилейных мероприятий работников;
- организовывать коллективные выезды и выходы работников в театры, концертные организации, картинные галереи для просмотра спектаклей, концертов, посещение художественных выставок и других мероприятий;
- совместно с администрацией организовывать новогодние мероприятия для работников и их детей, вручение новогодних подарков детям;
- оказывать материальную помощь работникам, пенсионерам, состоящим в профсоюзе, за счет средств профсоюзной организации в связи с трудным материальным положением, в случае временной потери работы, длительной нетрудоспособности, болезни;
- поздравлять членов профсоюза с днем рождения, производить материальное вознаграждение в связи с памяtnыми датами в жизни (50, 55, 60, 65, 70 лет) за счет средств профсоюзной организации;
- поощрять профсоюзных активистов, уполномоченных, членов комиссии по охране труда за активную работу.

VIII. Условия работы, охраны и безопасность труда

8.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасности труда и охрана здоровья работников организации является его обязанностью. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий Соглашения по охране труда и окружающей среды (Приложение №3) и выделяет на эти цели средства по смете (ст. 226 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды.

8.2.2. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда, согласно ст. 212 ТК РФ

8.2.3. Провести обучение и проверку знаний членов комиссии по охране труда, преподавателей, работников АХЧ, руководящих работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда (ст.225 ТК РФ, Постановление Минтруда и социального развития РФ, Минобразования РФ от 13.01.03г. № 1029 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», ГОСТ 12.0.004-90).

8.2.4. Приобретать для уголков по охране труда учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки.

8.2.5. Своевременно и бесплатно выдавать работникам организации сертифицированные спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты согласно утвержденным отраслевым нормам, не допускать к работе лиц без установленных средств защиты (ст. 221 ТК РФ, межотраслевые правила обеспечения работников СИЗ, приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009г. №290н, (Приложение №5).

8.2.6. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами требований правил и норм охраны труда, технологической дисциплины, графиков ремонтов.

8.2.7. Проводить инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности.

8.2.8. Проводить необходимый ремонт и реконструкцию помещений в соответствии с нормами охраны труда и здоровья людей, техники безопасности, обеспечивать в них нормальный световой, температурный и воздушный режим.

8.2.9. Регулярно производить замеры сопротивления, заземления, изоляции проводов, обеспечивать первичными средствами пожаротушения.

8.2.10. Выполнять мероприятия по подготовке учреждения к работе в осенне-зимний период.

8.2.11. Предусмотреть оборудование комнаты отдыха, комнаты психологической разгрузки и др. объектов социально-бытового назначения.

8.2.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин в ночное время.

8.2.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда.

8.3. Работодатель и профком:

8.3.1. Пришли к соглашению, что для создания Системы постоянного контроля в вопросах охраны труда, в организации образуется постоянно действующий орган - комиссия по вопросам охраны труда, который состоит из представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (ст.218 ТК РФ, Приказ Минздрава и социального развития РФ от 29.05.2006г. №413 «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

8.3.2. Согласились, что в случаях грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушений режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в организации, не обеспечение работающих необходимыми средствами индивидуальной защиты в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от

выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственно руководителя.

Время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья выплачивается в соответствии со ст.157 ТК РФ и иными федеральными законами.

8.3.3. Исходя из того, что организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью в процессе труда, договорились, что помимо страховых выплат, которые должны быть выплачены потерпевшему в соответствии с Законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев» организация выплачивает пострадавшему:

- единовременное пособие в размере 1 федерального МРОТ.

8.3.4. Регулярно рассматривают на совместных заседаниях вопрос выполнения обязательств по охране труда, выполнения настоящего раздела коллективного договора, информируют работников о принимаемых мерах.

8.3.5. Установить единый день охраны труда: каждый первый вторник квартала.

8.3.6. При премировании работников учитывать состояние охраны труда и техники безопасности.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (устав учреждения, коллективный договор, штатное расписание, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и др.), являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом. Т.к. в соответствии со ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2. пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.30,377 ТК РФ)

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, а также пунктом 8 ст. 77 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- распределение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.12. Работодатель признает профсоюзный комитет учреждения как представителя работников.

9.13. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профсоюзные органы - органы соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ст. 25 Закона «О профессиональных союзах»).

Х. Обязательства профсоюзного комитета

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять 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 профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. 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.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде; условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в пенсионный фонд.

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- с рождением ребенка;

- в связи со свадьбой;
- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец, сестра, брат, бабушка, дедушка).
- 10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 10.18. Оказывать членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.
- 10.19. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.
- 10.20. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными званиями и знаками членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю работу в Профсоюзе и т.д.
- 10.21. Представитель профкома учреждения принимает участие в подготовке к проведению совещаний при директоре, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.
- 10.22. Председатель профкома принимает участие в работе комиссий по проверке готовности, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 11.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора, либо одобрения их собранием работников. При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.
- 11.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 11.4. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании работников организации.
- 11.5. Коллективный договор и принятые изменения в течение 7 дней с момента подписания предоставляются работодателем на уведомительную регистрацию.
- 11.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников организации.
- 11.7. Работодатель обязуется размножить и разослать заключенный коллективный договор не позднее двух недель со дня его подписания по списку рассылки, согласованному сторонами, а также предоставить возможность всем вновь принимаемым работникам ознакомиться с коллективным договором.
- 11.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора.
- 11.9. Стороны обязуются:
 - 11.9.1. Осуществлять проверку хода выполнения коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С инициативой выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.
 - 11.9.2. Обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги

выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией Работодателя и Профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

11.9.3. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

11.10. Работодатель:

издает приказ, которым определяет ответственных лиц за исполнение принятых обязательств коллективного договора;

по требованию профкома расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора.

11.11. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора лиц, представляющих работодателя или работников, рассматривается в соответствии со ст. 55 ТК РФ и ст. 5.31 Кодекса РФ об административных нарушениях в установленном порядке.

11.12. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

11.13. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

Приложения к коллективному договору

1. Положение о премировании работников учреждения.
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
3. Годовой календарный учебный график.
4. Соглашение по охране труда.
5. Положение о фонде охраны труда.
6. Перечень бесплатно выдаваемой специальной одежды, обуви и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
7. План оздоровительно-профилактических мероприятий.

Дата заключения Коллективного договора

МБУ ДО «Детская музыкальная школа им. М.Д. Михайлова» г. Канаш ЧР 17.03.2020г.

От работодателя:

Директор МБУ ДО «Детская музыкальная школа им. М.Д. Михайлова» г. Канаш ЧР



М.П.

Л.А. Андреева

Андреева Л.А.
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

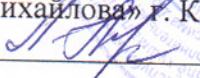
МБУ ДО «Детская музыкальная школа им. М.Д. Михайлова» г. Канаш ЧР

Т.В. Димитриева

Димитриева Т.В.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

В настоящем коллективном договоре
пронумеровано прошнуровано
20 (двадцать) листов
Директор МБУ ДО «Детская
музыкальная школа им. М.Д.
Михайлова» г. Канаш ЧР
 Андреева Л.А.