

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИКУССТВ Г. КИРС»
ВЕРХНЕКАМСКОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

612820 Кировская область, Верхнекамский район, г. Кирс, ул. Кирова, 13

☎ тел./факс (83339) 2-16-89

ИНН 4305002803/КПП 430501001 ОГРН 1024300572427

E-mail: dmskirs@mail.ru



без. специалистом - заснежен
Филиппов Д.М. Цф

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств г. Кирс» Верхнекамского района*

Кировской области,

(«Детская школа искусств г. Кирс»)

на 2016 – 2018 годы

Утвержден общим собранием трудового коллектива школы.

Протокол № 1 от 28.10.2016 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор «Детская школа искусств г. Кирс»

Е.С. Бузмакова

« 28 » октября 2016 г.



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель профсоюзной организации
«Детская школа искусств г. Кирс»

С.А. Осколкова

« 28 » октября 2016 г.



ОГЛАВЛЕНИЕ

	страница
I. Общие положения.....	3
II. Трудовой договор.....	6
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение	
квалификации работников.....	9
Высвобождение работников и содействие их	
IV. трудоустройству.....	10
V. Рабочее время и время отдыха.....	11
VI. Оплата и нормирование труда.....	14
VII. Гарантии и компенсации.....	15
VIII. Охрана труда и здоровья.....	16
IX. Гарантии профсоюзной деятельности.....	17
X. Обязательства Профкома.....	18
Контроль за выполнением коллективного договора.	
XI. Ответственность сторон.....	19

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом образовательном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств г. Кирс» Верхнекамского района Кировской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г. Кирс» Верхнекамского района Кировской области (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. **работники**, в лице их представителя – профсоюзной организации (далее – Профком), председателя Профкома Осколковой Светланы Александровны;

1.3.2. **работодатель**, в лице его представителя – директора Бузмаковой Елены Станиславовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (на условиях, установленных первичной профсоюзной организации) (ст. 30 ТК РФ). В этом случае работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размере 1% (ст. 377 ТК РФ, ст. 30 ТК РФ).

1.6. Предмет договора – взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, в том числе обязательства:

1.6.1. **работодателя** – по выполнению действующего законодательства, обеспечению устойчивой и ритмичной работы, финансовой стабильности, созданию условий для безопасного и высококвалифицированного творческого труда работников Учреждения, выплате в полном размере заработной платы и других обязательств, установленных Коллективным договором и трудовыми договорами;

1.6.2. **работников** – по полному, качественному и своевременному выполнению трудовых обязанностей по трудовому договору, способствующих повышению эффективности учебно-воспитательного процесса.

1.7. Коллективный договор заключен равноправными сторонами исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения в соответствии со ст.23 ТК РФ.

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

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие (в соответствии со ст.43 ТК РФ):

1.9.1. в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения;

1.9.2. при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9.3. при смене формы собственности Учреждения в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

1.9.4. при ликвидации Учреждения в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

1.14. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

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

1.15. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает работодатель по согласованию с Профкомом.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение Профкома в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ:

1.16.1. правила внутреннего трудового распорядка;

1.15.2. положение об оплате труда работников Учреждения и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;

1.16.3. инструкции по охране труда;

1.16.4. положение об установлении стимулирующих выплат на основе оценки результативности;

1.16.5. график профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации работников.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через Профком:

1.17.1. учет мнения работников;

1.17.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.17.3. 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;

1.17.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

1.17.5. участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе:

2.6.1. место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в структурном подразделении Учреждения, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

2.6.2. дата начала работы дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия;

2.6.3. трудовая функция (наименование должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);

2.6.4. режим рабочего времени и времени отдыха;

2.6.5. условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

Условия трудового договора, определенные сторонами, могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) преподавателям устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учетом мнения (по согласованию) Профкома.

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законом РФ «Об образовании», Трудовым Кодексом РФ.

Объем нагрузки педагогического работника определяется тарификацией на начало учебного года и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до начала учебного года с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.8. При установлении преподавателям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также преподавателям других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.12. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.13. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных законом (приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601)

2.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов по учебному плану, изменением сменности работы Учреждения, а так же изменением образовательных программ), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ)

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в

Учреждению работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается по ст. 77 ч.1 п. 7 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка соответствии со ст. 178 ТК РФ.

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

При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ в размере, который установлен законодательством в зависимости от основания увольнения.

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении.

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. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

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) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников согласно Положению об Аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям Учреждения.

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).

К уведомлению прилагать проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Критерием массового увольнения в отрасли считается – одновременное в течение 30 календарных дней увольнение 5% от общей численности работающих в учреждении (ст.82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. 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 два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

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

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91, 189, 190 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, 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, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

Случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст. 333 ТК РФ).

Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

5.4. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601, зарегистрированный Министерством юстиции РФ 25 февраля 2015 года N 36204 «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», вводится единая норма часов для преподавателей детских школ искусств (ДШИ) – 18 часов в неделю за ставку.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

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, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя с учетом мотивированного мнения Профкома.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

5.8. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК и иными федеральными законами (ст. 99 ТК РФ)

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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 (ст. 60.2 ТК РФ)

5.10. Учреждение работает по графику шестидневной рабочей недели в 2 смены. Общим выходным днем является воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка;

- женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

5.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации:

- административно хозяйственному персоналу – 28 календарных дней;

- педагогическим работникам, руководителям организаций дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, не позднее 17 декабря.

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

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

5.12. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по заявлению работника до истечения шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

5.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам по письменному заявлению кратковременный отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- при уходе за больными родственниками на основании заключения учреждения здравоохранения – по согласованию сторон;
- для ликвидации последствий различного рода аварий в квартире работника – 1 день;
- и в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

5.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом Учреждения (ст. 335 ТК РФ).

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом работодателя.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Учреждения.

6.2. Заработная плата работника Учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее – оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

за вторую половину месяца 12 числа, за первую половину месяца – 27 числа

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

В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей заработной платы работника.

Работодатель обязуется:

6.6. При замещении временно отсутствующего работника производить доплату за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы.

6.7. Уведомлять персонально под роспись каждого работника обо всех изменениях в обязательные условия трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

Профком обязуется:

6.9. Осуществлять общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

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

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

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

7.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

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

7.4. Внедрять в Учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.5. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

7.6. Обеспечивать работников пользованием библиотечными фондами Учреждения в образовательных целях.

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

7.8. Организовывать педагогическим работникам обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности работников Учреждения для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ст. 212 ТК РФ).

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ).

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.10. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители Профкома.

Профком обязуется:

8.11. Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

8.12. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете вопросы состояния условий и охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

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. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

9.4. Считать работу председателя профсоюзной организации, не освобожденного от своих основных обязанностей, социально значимой для Учреждения.

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

9.6. Члены профсоюза включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.7. Работодатель признает Профком как представителя работников.

Х. Обязательства Профкома.

10. Профком 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.

10.2. 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.

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

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

10.5. Вести культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

10.6. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

10.7. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными знаками отличия (Почетная грамота. Знак, медаль и т.д.) за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю работу в Профсоюзе и т.д.

10.8. Представитель Профкома Учреждения принимает участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

11.8. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием работников.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 19

девятнадцать листов

Директор

Е.С. Бузмакова

