От работодателя:
Директор муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2»

Н.В. Боднарчук
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО ДШИ №1

В.И. Черницова
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2»
на период 2020 – 2023 гг.

Управление труда и социальной защиты
населения администрации
Кочубеевского муниципального района
Ставропольского края
коллективный договор зарегистрирован
в уведомительном порядке

За № 71 от «06» 04 2020 г.

Принят на заседании
двухсторонней комиссии по разработке проекта коллективного договора, его заключению, внесению изменений и дополнений
от 17.03.2020г., протокол № 2

с. Новая Деревня
2020 год

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» (в дальнейшем именуемое МБУДО ДШИ № 2, учреждение, школа).

Коллективный договор заключен между работниками МБУДО ДШИ № 2 в лице их представителя — председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ №1 Черницовой Валентины Ивановны, именуемым далее «Профсоюзный комитет» и работодателем, в лице директора МБУДО ДШИ № 2 Боднарчук Нины Викторовны, именуемым далее «Работодатель».

Работодатель признает Профсоюзный комитет полномочным представителем работников учреждения по всем условиям коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания 17 марта 2020 года и действует 3 года *(ст. 43 ТК РФ)* до 17.03. 2023 года.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым Соглашением между министерством культуры Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией Российского профсоюза работников культуры на 2018-2021 годы (далее — отраслевое Соглашение), отраслевым Соглашением между отделом культуры администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края и районной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2019-2022 годы (далее – районное отраслевое Соглашение), иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Коллективный договор распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных настоящим коллективным договором. Профсоюзный комитет представляет интересы не членов профсоюза на основании письменного заявления о представлении интересов и ежемесячного перечисления на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы в размере 1% *(раздел 9. п.50.3.5. Районного соглашения).*

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставленные работодателем.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- развития системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильности и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- повышения уровня жизни работников и их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюзный комитет выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления учреждением с правом голоса (Комиссия по трудовым спорам и т.д.).

1.6. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в районное отраслевое соглашение, а также в региональное и территориальное трехсторонние соглашения.

1.7. Стороны договорились, что двухсторонняя комиссия по разработке проекта коллективного договора, его заключению, внесению изменений и дополнений, далее - двухсторонняя комиссия, осуществляет свои функции в течение всего периода действия

коллективного договора. При необходимости стороны вносят изменения в состав двухсторонней комиссии, о чем информируют друг друга. Двухсторонняя комиссия вправе вносить в коллективный договор необходимые изменения в период его действия, в случае достижения двухсторонней комиссией согласия по поводу вносимых изменений.

1.8. В случае если вносимые изменения существенны, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в срок до 7 дней, провести переговоры о соответствующем внесении изменений, дополнений в коллективный договор.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

1.14. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обсуждать вопросы о работе учреждения, внесению предложений по её совершенствованию, планов по социально-экономическому развитию учреждения;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- сотрудничать в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

В период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений Профсоюзный комитет не настаивает на пересмотре коллективного договора и не выступает организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

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

1.15. В соответствии со статьей 43 ТК РФ стороны имеют право один раз продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения Профсоюзного комитета:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) соглашение по охране труда;

3) положение об оплате труда;

4) инструкции по охране труда для работников.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением через:

- учет мнения Профсоюзного комитета;

- 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;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.18. В период действия настоящего коллективного договора стороны руководствуются Трудовым кодексом Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов с

целью предупреждения применения трудовым коллективом крайней меры их разрешения – забастовок.

II. Трудовой договор. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников

2. Стороны договорились о следующем.

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон в соответствии со ст.57 Трудового кодекса РФ и ст. 67 Трудового кодекса РФ.

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются в соответствии с ТК РФ и согласовываются с Профсоюзным комитетом.

Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок (но не более пяти лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ч. 1 статьи 59 ТК. В случаях, предусмотренных частью 2 ст. 59 ТК, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые, или копию трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности, если работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- личную медицинскую книжку;
- другие документы, если это предусмотрено федеральными законами.

2.5. С целью проверки соответствия работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании. Срок испытания не превышает срок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации.

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- для бывших работников учреждения, уволенных при сокращении численности или штатов, в течение 2-х лет после увольнения и др.

2.6. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия.

Если в период испытания работник пришел к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.7. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников не ограничивается.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателям, концертмейстерам и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором учреждения.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся 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.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, отсева обучающихся, изменение сменности работы учреждения;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

В случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, отсева обучающихся в течение учебного года, на основании письменного заявления преподавателя и с учетом производственной целесообразности, возможно распределение освободившихся часов на другие предметы, дополнительные часы занятий с другими учащимися.

2.10. О введении изменений обязательных определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 72, 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.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении 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.

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

2.13. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов учреждения, в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, но и потребностей личностного роста работника.

2. 14. Работодатель обязуется:

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

2.14.2. Повышать квалификацию педагогических работников один раз в три года.

2.14.3. 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).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 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 культурой, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии фонда оплаты труда и т.д.).

2.14.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты стимулирующего характера со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При аттестации педагогических работников соблюдать принцип добровольности прохождения аттестации на первую и высшую квалификационные категории.

2.14.6. Аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат:

— работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

— беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников проводится через два года после их выхода из указанных отпусков.

2.14.7. Работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации на соответствие первой и высшей квалификационным категориям по представлению Работодателя в случаях:

— наличия государственных наград, ведомственных наград Министерства культуры Российской Федерации, полученных за достижения в отрасли культуры;

— наличия учёной степени кандидата и доктора наук;
— получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет;
— победы в конкурсе профессионального мастерства (на краевом или Всероссийском уровне за последние 3 года).

2.14.8. В целях защиты прав работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения, где работает данный работник.

2.14.9. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

2.14.10. Квалификационная категория работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа министерством культуры Ставропольского края. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

2.14.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории у работающих работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее 2 лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста (при наличии соответствующего заявления работника).

2.15. В учреждении применяются профессиональные стандарты:

- обязательные для применения, в связи с требованиям трудового законодательства;
- рекомендательные профессиональные стандарты, требования которых учитываются в связи с решением директора учреждения.

2.16. Проверка соответствия образования и стажа работника требованиям профессионального стандарта к подготовке и опыту работы проводится на основании документов:

- об образовании и о квалификации;
- о дополнительном профессиональном образовании;
- трудовой книжки, сведений о трудовой деятельности в электронном виде и др.

2.17. Аттестация или независимая оценка квалификации проводится в случае, когда на основании документов работника невозможно подтвердить соответствие его квалификации требованиям профессионального стандарта.

2.18. Работники направляются на независимую оценку квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным иными нормативными правовыми актами, с их письменного согласия на основании письменного решения Работодателя.

2.19. Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена Центром оценки квалификаций, с которым Работодатель заключил договор.

2.20. При направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются:

- место работы (должность),
- средняя заработная плата по основному месту работы.

2.21. Работникам, направляемым на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

III. Обеспечение занятости

3.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата работников учреждения, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюзного комитета.

3.2. Стороны совместно разрабатывают мероприятия обеспечения занятости работников в условиях массового сокращения и меры их социальной защиты, которые включают в себя:

- сокращение имеющихся вакантных мест;
- приостановление найма на работу до трудоустройства высвобождаемых работников;
- ограничение круга совместителей, временных работников;
- временный отказ от введения совмещения профессий;
- выявление возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- снижение административно-управленческих расходов.

Указанные мероприятия осуществляются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.3. В случае, когда изменения организационных условий труда (структурная реорганизация производства, другие причины) могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законодательством, и с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.4. Работодатель представляет информацию о возможном массовом увольнении работников в службу занятости за 2 месяца, при массовых увольнениях работников за три месяца.

За 3 месяца Работодатель представляет в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства

3.5. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации учреждения, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности и штата свободное от работы время (2 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.7. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, пользуются преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждениях культуры свыше 10 лет;
- лица, проработавшие в учреждении свыше 20 лет;
- работники, частично утратившие трудоспособность в результате несчастного случая или профзаболевания в данном учреждении;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, отцы, воспитывающие указанных детей без матери.
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

3.8. При сокращении численности или штата работников учреждения не допускается увольнение одновременно двух членов из одной семьи.

3.9. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

IV. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 2) (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора, должностными, производственными (по профессии) инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. 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.

4.3. Для женщин, работающих в сельской местности, не являющихся педагогическими работниками, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (18 часов в неделю – для преподавателей, 24 часа в неделю - для концертмейстеров), объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных ненормируемых обязанностей, возложенных на них Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников. Преподавателям и концертмейстерам по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

4.7. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается Работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

4.8. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) не менее 24 часов. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

4.9. 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 и без письменного согласия при чрезвычайных происшествиях (ст. 113 ТК РФ).

4.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Рабочий день, предшествующий нерабочему праздничному дню, сокращается на один час.

4.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается с их письменного согласия и

при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными (трудовыми) обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, 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 директора учреждения.

Во время осенних, весенних и зимних каникул администрация образовательного учреждения вправе предоставлять преподавателям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

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

4.15. Работникам учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

- 56 календарных дней директору учреждения;
-56 календарных дней педагогическим работникам (преподавателям и концертмейстерам);
- 28 календарных дней остальным категориям работников.

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам учреждения предоставляются, как правило, в период летних каникул.

Исчисление среднего дневного заработка для оплаты отпусков производится за три или двенадцать календарных месяцев, предшествующих трудовому отпуску (ст. 139 ТК РФ). Используется тот период исчисления, который не ухудшает положение работника.

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.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.17. Работодатель обязуется:

4.17.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, утвержденными Постановлением Правительства Ставропольского края от 4 апреля 2003 г. № 63-п «О правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Ставропольского края», на основании перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) с указанием продолжительности дополнительного отпуска (Приложение №8).

4.17.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет – мужчины; 45, 50, 55, 60, 65 и 70 лет - женщины), если они приходятся на рабочий день – 1 день.

4.18. Работодатель на основании письменного заявления работника, при наличии возможности, может предоставлять отпуска без сохранения заработной платы.

4.19. Для работников, работающих на условиях совместительства, основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в период предоставления ему отпуска по основному месту работы.

4.20. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года (при желании работника).

V. Оплата труда и нормирование труда

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда (приложение №1).

В заработную плату входят:
- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
- компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.3. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

5.4. Заработная плата выплачивается 22 числа текущего месяца – за первую половину месяца и 7 числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц и перечисляется на банковский счёт (карточку).

Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем (приложение № 3).

5.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить работнику денежную компенсацию в размере 1/100 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленных сроков выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

Время приостановки работником работы в случае задержки выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ) оплачивается Работодателем в размере среднего заработка.

5.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им оплаты отпуска.

5.7. В случае направления работника в служебную командировку Работодатель возмещает работнику командировочные расходы.

5.8. Стороны договорились, что Работодатель:

5.8.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.8.2. Обеспечивает оплату коммунальных услуг педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности.

5.8.3. Обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечными фондами учреждений культуры в образовательных целях.

5.8.4. Оказывает материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по возрасту, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденному по согласованию с Профсоюзным комитетом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (приложение № 4), при наличии средств экономии фонда заработной платы.

5.8.5. Ежегодно проводит индексацию заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Ставропольского края, Кочубеевского района на основании утвержденных бюджетных средств, направленных на фонд оплаты труда.

VI. Охрана труда

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в образовательном процессе инструментов и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в т.ч. специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами (приложения № 6, № 7);
- соответствующие требования охраны труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой доврачебной помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными лицами над состоянием охраны труда и безопасности труда, условий труда на рабочих местах, а также над правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- расследование и учет несчастных случаев в Учреждении:
- обязательное медицинское и социальное страхование работников;
- ознакомление работников с требованиями по охране труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения Профсоюзного комитета инструкций по охране труда для всех работников, инструкций по электрической и пожарной безопасности;
- проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (в т.ч. внеочередных углубленных), обязательного психиатрического освидетельствования;
- реализацию мер, направленных на профилактику производственного травматизма, реализовывать программу «нулевого травматизма»;
- проведение специальной оценки условий труда, оценку профессиональных рисков;

- подачу заявки в филиал ФСС на возврат 20% суммы от страховых взносов «на обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний» и использовать эти средства на мероприятия по охране труда;

6.3. Работник обязан:

- соблюдать правила охраны труда;

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- незамедлительно извещать администрацию Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и обучающихся, о каждом несчастном случае, происшедшем на территории учреждения;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование (приложение № 9).

6.4. Работодатель, в целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ-инфекции среди работников учреждения и регулирования трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками, проводит мероприятия следующего характера:

- распространение информации по ВИЧ-инфекции среди работников, включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда;

- недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных работников;

- консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению);

- регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками;

- создание благоприятных рабочих условий для работников, живущих с ВИЧ/СПИД;

- установление партнерских отношений с краевыми и районными организациями, направленными на профилактику и борьбу с ВИЧ/СПИД.

6.5. Работодатель организует текущий и капитальный ремонт помещений учреждения, оборудования, механизмов и другие мероприятия в соответствии с ежегодным Соглашением по охране труда (приложение № 5).

6.6.Работодатель ежегодно до 1 октября выполняет все запланированные мероприятия по подготовке учреждения к работе в осенне-зимний период.

6.7. Работодатель принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к учреждению, удалению льда с пешеходных дорожек или обработке обледенелых участков песком.

6.8. Работодатель реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно - спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организация и проведение физкультурно - оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей - специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно - спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по

месту работы.

6.9. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.10. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда в Ставропольском крае для принятия неотложных мер.

6.11. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда вправе требовать от Работодателя приостановления работ до принятия окончательного решения с привлечением органов надзора и контроля. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование; а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом специально созданной комиссии с привлечением к работе в ней (по согласованию) представителей государственных органов контроля и надзора.

6.12. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и работников в количестве 2 человек.

Работодатель и работники обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.13. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель обязуется:

ежегодно выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с оглашением по охране труда, в размере 0,2 % суммы затрат учреждения. Контроль расходования средств по смете возлагается на комиссию по охране труда (п 45.1.8. районного отраслевого соглашения).

6.14. Работодатель и Профсоюзный комитет обеспечивают выборы уполномоченных работников по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченным в выполнении возложенных на них обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда.

6.15. **Уполномоченному по охране труда для осуществления общественного контроля в области охраны труда предоставляются 2 часа в неделю с сохранением средней заработной платы по основному месту работы, а также дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня (п.47.3. районного отраслевого соглашения).**

VII. Социальные гарантии и льготы

7. Стороны договорились о следующем.

7.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

7.2. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднемесячного заработка, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Пособия исчисляются исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

7.3. Работодатель обеспечивает диспансеризацию работников, на время прохождения диспансеризации за работником сохраняется средний заработок.

7.4. Лица предпенсионного возраста имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

7.5. **Профсоюзный комитет способствует оздоровлению работников культуры в профсоюзных санаториях с 20-процентной скидкой от общей стоимости путевки (п.49.12.1 районного отраслевого соглашения).**

7.6. Работодатель предоставляет Работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- уход за тяжелобольными членами семьи до 14 дней и более (по медицинскому заключению);
- для сопровождения детей до 14 лет на санаторно-курортное лечение на срок действия путёвки ребёнка и в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ – до 5 дней.

7.7. Работодатель предоставляет специально оборудованную комнату для приема пищи.

7.8. Работникам, согласно Положению о порядке предоставления материальной помощи (Приложение №4), выплачивается материальная помощь (при наличии средств экономии фонда заработной платы) в следующих случаях:

- в случае нетрудоспособности свыше 1 месяца в размере оклада (должностного оклада);
- в случае рождения ребёнка – 3000 рублей;
- в случае смерти работника - 5000 рублей (выплачивается родственникам);
- в случае смерти близкого родственника работника (матери, отца, супруги, супруга, родного брата, сестры, ребенка) - выплачивается 3000 рублей;
- при достижении работником пенсионного возраста, впервые уволившимся в связи с выходом на пенсию, при общем стаже работы в культуре 20 лет — женщины и 25 лет - мужчины, выплачивается единовременное пособие в размере его оклада (должностного оклада);
- при достижении работником пенсионного возраста и не имеющем стажа работы в культуре (20 лет — женщины и 25 лет - мужчины), выплачивается за трудовой вклад в развитие учреждения – 2500 рублей;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет – мужчины; 45, 50, 55, 60, 65 и 70 лет - женщины) предоставляется в день рождения выходной день и выплачивается юбиляру за трудовой вклад в развитие учреждения сумму - 2500 рублей;
- в связи со сложным материальным положением в семье работника – 3000 рублей.

7.9. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей (в соответствии с п.49.13 районного отраслевого соглашения).

7.10. Обеспечить реализацию обязательств районного отраслевого соглашения раздела VIII «Меры социальной поддержки, социальные льготы, гарантии и компенсации».

7.11. В целях привлечения молодых работников и специалистов в учреждение, к активному участию в его развитии, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности стороны договорились о следующем:

- молодым работником, имеющим право на получение льгот и гарантий, предусмотренных данным разделом, считать работника в возрасте до 30 лет;
- молодым специалистам в течение первых трёх лет работы производить ежемесячную доплату из стимулирующего фонда в размере 5%;
- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, начало и окончание рабочего времени, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность;
- обеспечивать поддержку молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- осуществлять систематическое моральное и материальное поощрение молодежного актива учреждения, ведущего общественную работу;

- оказывать за счёт средств учреждения единовременную материальную помощь работникам, призванным на срочную службу в Вооружённые Силы РФ, в размере 25% от среднемесячной заработной платы; предоставлять материальную помощь лицам, уволенным после прохождения срочной службы по призыву и принятым на прежнее место работы, в размере 2000 рублей.

7.12. Работникам из числа молодёжи и обучающихся гарантировано:

- закрепление наставника в первый год их работы в учреждении;
- осуществление дополнительного профессионального образования для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- закрепление мер социальной поддержки работникам, впервые поступившим на работу, установление им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами (компенсационные выплаты);
- обеспечение гарантий и компенсаций работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;
- организация работы по формированию и обучению резерва на руководящие должности.
- содействие Профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации в проведении работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

7.13.Работодатель обязуется обеспечивать социальную защиту труда женщин и материнства:

7.13.1.Женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять, по их желанию, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТКРФ).

7.13.2. В соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливать 36-часовую рабочую неделю в учреждениях, находящихся в сельской местности. При этом заработную плату выплачивать в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40часов). При суммированном учёте оплату за эти часы производить по итогам работы за месяц.

7.13.3.Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

Оплату каждого дополнительного выходного дня производить в размере среднего заработка в порядке, определенном законодательством Российской Федерации РФ (ст. 262 ТК РФ).

7.13.4.При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохранять средний заработок по месту работы (ст. 254 ТКРФ).

7.13.5.По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на её попечении, или лица, осуществлявшего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплату труда в этих случаях производить пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объёма работ (ст. 93 ТКРФ).

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

8.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза по письменному заявлению, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. Взаимодействие Работодателя с Профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мнения Профсоюзного комитета (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения директором только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением Профсоюзного комитета выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение Профсоюзного комитета не совпадает с предполагаемым решением директора, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения директором квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

8.3. С учетом мнения Профсоюзного комитета производится:

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- массовые увольнения;

- разделение рабочего времени на части;

- создание комиссии по охране труда;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

- определение форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей, профессий и специальностей;

- установление сроков выплаты заработной платы работников;

- привлечение к сверхурочным работам;

- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

8.4. С учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

8.5. По согласованию с Профсоюзным комитетом производится:

- утверждение расписания занятий;

- утверждение графиков отпусков;

- установление системы оплаты труда;

- установление, изменение размеров и снятие выплат стимулирующего характера;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;

- размеры повышения заработной платы в ночное время;

- применение систем нормирования труда;

- изменение условий труда;

- утверждение должностных обязанностей работников.

8.6. С согласия Профсоюзного комитета производится:

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами Профсоюзного комитета.

8.7. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов Профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

IX. Обязательства Профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязуется:

9.1. 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.

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

9.3. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

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

9.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.7. Осуществлять общественный контроль над своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного социального страхования и фонд обязательного пенсионного страхования.

9.8. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.10. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.

X. Контроль выполнения коллективного договора

Стороны договорились, что:

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

10.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.3. Для контроля над выполнением обязательств коллективного договора Работодатель по требованию Профсоюзного комитета предоставляет необходимую информацию согласно перечню (приложение № 10).

10.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

XI. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор составляется в трех экземплярах, направляется в течение 7 дней на уведомительную регистрацию в орган по труду, хранится у представителей сторон и в Управлении труда и социальной защиты населения администрации Кочубеевского муниципального района Ставропольского края.

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

11.3. Текст коллективного договора, а также вносимые в него изменения и дополнения в течение 10 календарных дней в необходимом количестве тиражируются и направляются Работодателем в структурные подразделения учреждения. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

11.4. Неурегулированные разногласия между Работодателем и двухсторонней комиссией по ведению переговоров, разработке проекта коллективного договора, его заключению, внесению изменений и дополнений оформляются протоколом разногласий.