

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Ершичская детская школа искусств»
муниципального образования – Ершичский район Смоленской области
(МБУДО «Ершичская ДШИ»)

ПРИКАЗ № 4а

от 01 февраля 2018 года.

О внесении изменений в название
учреждения коллективный договор

В соответствии с постановления Администрации муниципального образования – Ершичский район Смоленской области от 15 января 2018 года №08

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Название учреждения коллективного договора Муниципального бюджетного образовательного учреждения культуры дополнительного образования детей Ершичская детская школа искусств МО – Ершичский район Смоленской области переименовать в Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Ершичская детская школа искусств» муниципального образования – Ершичский район Смоленской области.

2. Слва по тексту в коллективном договоре и приложениях к нему МБУДОУК ДОД Ершичская ДШИ заменить на слова МБУДО «Ершичская ДШИ»

Директор



Е.А. Алексеенкова

От работодателя:
Директор МБОУК ДОД
Ершичская ДШИ


А.А. Алексеев
«17» мая 2017 г.

От работников:
Председатель РПРК


И.А. Фомченкова
«17» мая 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
культуры дополнительного образования детей

Ершичская детская школа искусств

МО - Ершичский район Смоленской области

на 2017/2020 годы

*Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в органе социальной защиты
населения в Рославльском районе в Ершичском
районе*

Регистрационный № 02 от 18.05.2017

Руководитель органа по труду


В.В. Максимова
М.П.

Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУК ДОД Ершичская ДШИ МО – Ершичский район Смоленской 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 МБОУК ДОД Ершичская ДШИ МО – Ершичский район Смоленской области (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда и его оплаты по сравнению с трудовым законодательством с учетом финансово-экономического положения учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников культуры (далее - профсоюз), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);

работодатель в лице его представителя – директора Алексеенковой Е.А.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем
(ст. ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры;
- 4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 5) положение о премировании работников;
- 6) другие локальные нормативные акты ст. 53 ТК РФ.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- согласование с профкомом в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным 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.

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, настоящим коллективным договором ст.57 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок ст.58 ТК РФ, срочный ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст. 72 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, по согласованию с профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Объем учебной нагрузки распределяется по принципу равномерности. Преподавателям предпенсионного возраста по возможности обеспечивается максимальная педагогическая нагрузка на пять последних лет из вновь поступающих часов.

2.7. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учреждений предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы Минобрнауки 26.03.2006.

2.9. 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.

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

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон;

2.12. Работодатель бесплатно обеспечивает научно-методической литературой, учебными и наглядными пособиями имеющимися в наличии, бланками школьной документации.

2.13. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменениями организационных условий труда, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца ст.74 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные тарификацией.

2.14. Работодатель 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, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.15. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий ст.82 ТК РФ.

2.16. Преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- лица предпенсионного возраста за 2 года до пенсии,
- проработавшие в МБОУК ДОД Ершичская ДШИ МО – Ершичский район Смоленской области более 10 лет.

2.17. Запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором ст.60 ТК РФ.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом и зав. отделениями 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 организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников при наличии денежных средств.

3.4. Дни повышения квалификации (семинары, конференции, мастер-классы, конкурсы, фестивали) считать рабочими днями, за которые даются отгулы в каникулярное время, а уроки полностью отрабатываются.

3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения ст.91 ТК РФ, учебным расписанием,

утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (Приказ Минобрнауки от 27 марта 2006г. № 69).

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю ст.91 ТК РФ

4.3. Продолжительность рабочего времени преподавателя определяется расписанием, утвержденным в установленном порядке.

4.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов преподавателям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

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

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

4.6. Время в течение, которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может использовать по своему усмотрению ст. 106 ТК РФ.

4.7. 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.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему должен быть предоставлен другой день отдыха (отгул) по письменному заявлению работника с указанием даты дня отдыха.

В рабочий день, непосредственно предшествующий праздничному, уроки сократить на 15 минут работая по предпраздничной сетке.

4.8. Во время отсутствия ученика на уроке преподавателю производится оплата в размере 100%, если преподаватель в это время находится на работе и занимается одним из видов трудовой деятельности.

- посещает уроки других преподавателей;
- проводит дополнительные уроки;
- изучает методическую и учебную литературу и т.д.

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

4.10. 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. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиком работ с указанием их характера (Приказ Минобрнауки от 27 марта 2006г. №69). График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом, сохраняя рабочие дни недели по расписанию.

4.11. В каникулярное время режим работы преподавателя, объем установленной учебной нагрузки может быть выполнен за меньшее количество дней в неделю или месяц по сравнению с установленным до этого расписания; по письменному заявлению преподаватель может перенести свой рабочий день на другой день по сравнению с установленным до каникул расписанием (Пр. №69 от 27 марта 2006г.)

4.12. В целях стимулирования работы преподавателей в рабочий день «суббота», в каникулярное время считать субботу не рабочим днем, а нормируемую часть рабочего времени выпадающую по расписанию на субботу не обрабатывать.

4.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т. д.), в пределах установленного им рабочего времени (Пр. №69 от 27 марта 2006г.).

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала, в свою очередь работник может изменить срок ухода в отпуск, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за 2 недели до ухода в отпуск.

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

4.15. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу на начало занятий 1 сентября - 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) - 2 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня (дополнительные уроки за эти дни назначаются без дополнительной оплаты);
- работающим пенсионерам по старости - 2 дня в каникулярное время;

4.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке установленном законом.

4.17. Общешкольной методической временной зоной считать среду с 12.15 до 13.00. В случае невозможности предоставить учебные классы для занятий всем преподавателям установить ежегодный график сменности работы преподавателей в среду.

V. Оплата и нормирование труда

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Постановления Администрации МО – Ершичский район Смоленской области № 26 от 30.01.2009г.

5.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с уровнем образования, в зависимости от стажа педагогической работы и квалификационной категории.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 2 раза в месяц

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Постановления Администрации МО – Ершичский район Смоленской области № 26 от 30.01.2009г. надбавки и доплаты согласно Положению о доплатах и надбавках;

5.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов денежной компенсации в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока по день выплаты фактического расчета.

5.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

VI. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Совместно с Профкомом вырабатывают систему других дней отдыха (отгулов), как компенсацию за работу. Дни отдыха предоставляются в каникулярное время по факту проделанной работы после подачи работником заявления в учебную часть:

- победителям в областных и зональных конкурсах - 1 день;

- не оплачиваемая работа секретарей педсоветов, производственных и профсоюзных собраний возмещается 1 дополнительным днем.

Отгулы предоставляются преподавателям в каникулярное время.

6.2. Стороны договорились о системе поощрения. Работодатель может внести следующие поощрения:

- благодарность;
- денежное вознаграждение;
- грамота;

Профсоюз может выступать инициатором объявления благодарности и поощрения.

Поощряются преподаватели, концертмейстеры и другие сотрудники

- за успехи в учебной, методической и общественной работе;
- за участие в зональных, областных, всероссийских, международных, школьных конкурсах и других мероприятиях;

а также технический персонал:

- в связи с юбилейной датой (50, 55.60 лет);
- с 25-летием трудовой деятельности;- к праздничным датам (день учителя, 8 марта, 23 февраля), при наличии денежных средств.

По возможности работники поощряются денежными премиями Работодателем за счет экономии фонда оплаты труда по согласованию с Профкомом.

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

6.5. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам, при наличии денежных средств.

VII. Льготы для членов профсоюзной организации

7.1. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

-бесплатная юридическая консультация по всем вопросам законодательства,

-защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;

-бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;

-получение материальной помощи из средств профсоюза;

- бесплатное оформление исковых заявлений в суд;

-запросы в архивные организации по вопросам трудовой деятельности;

-получение в преимущественном порядке путевок с 20-ти % скидкой на санаторно-курортное лечение в санаториях «Красный Бор, им. Пржевальского и другие санатории ФНПР (Анапа, Геленджик, Сочи, Кисловодск, Ессентуки, Пятигорск, Железноводск.

-предоставление бесплатных билетов детям на Новогодние утренники.

7.2. Льготы для членов профсоюзной организации, предоставляемые по ходатайству профсоюзного комитета:

-поощрение профсоюзными и государственными наградами за активную трудовую и общественную работу, за участие в рейтинговом соревновании;

-поощрение молодых рабочих (сдельщиков) за досрочное освоение профессий;

-обращение в службу занятости по переобучению и трудоустройству увольняемого работника;

-предоставление одновременного ухода в отпуск супругам и детям, работающим в одной организации;

-увольнение работников членов профсоюза по инициативе работодателя только с согласия профсоюзной организации;

-материальное поощрение работников в связи с юбилейными и профессиональными датами, детей работников в связи с окончанием средней школы с оценками «хорошо» и «отлично»;

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкомом, с последующей сертификацией.

В состав 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. Разработать и утвердить инструкции по охране труда каждой категории работников по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.5. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.6. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.7. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.8. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в каникулярное время.

8.9. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждений, в перспективе.

8.10. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.11. Профком обязуется.

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профкома.

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

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной

организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы.

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

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

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

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

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

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

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82.374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

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.

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.13.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.14.Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях продолжительной болезни, несчастных случаев, покупки лекарственных препаратов, болезни детей, тяжёлого материального положения.

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

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

11.4.Рассматривают в 5 дневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5.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.

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

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

11.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позже чем за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.