

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
на 2017-2020 гг. между работодателем
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 11» г. Кирова
и работниками в лице представителя первичной профсоюзной
организации Кировской областной организации Российского
профессионального союза работников культуры.

Принят:
решением общего собрания
работников МБОУ ДО «Детская
школа искусств № 11» г. Кирова
« 16 » февраля 2017 г.

от работодателя
Директор МБОУ ДО «Детская
школа искусств № 11» г. Кирова



И.А.Лунина

2017 г.

от работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ ДО «Детская школа
искусств № 11» г. Кирова



Профсоюзная
организация
№ 11
г. Кирова
Е.Н.Сенникова

«16» 2017 г.

г. Киров

2017

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 11» г. Кирова (далее - Учреждение) Луниной Ириной Александровной, действующей на основании Устава от 25.07.2014 г. и работниками Учреждения в соответствии с Уставом, в лице их представителя-председателя первичной профсоюзной организации Сенниковой Екатерины Николаевны, действующей на основании Устава Российского профессионального союза работников культуры.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 №273ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2015-2017 годы», «Областного отраслевого соглашения Министерства культуры Кировской области и Кировской областной организацией Российского профессионального союза работников культуры на 2016-2019 годы».

1.3. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работником и работодателем в лице их представителей.

1.4. Предметом настоящего Договора являются положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами и соглашениями, регулирующими настоящий предмет Договора.

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

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Срок действия коллективного договора 3 года с момента его подписания.

1.8. Стороны договорились о доведении текста настоящего Договора до сведения работников в течение 7(семи) дней после его подписания.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.10. Стороны доводят текст настоящего Договора до управления культуры администрации г. Кирова и содействуют его реализации.

1.11. В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности по настоящему Договору переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор, но не более срока действия настоящего Договора.

1.12. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе устной взаимной договоренности представителей в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.13. Внесение изменений в Договор не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. В течение срока действия Договора ни одна сторона не имеет права прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Стороны пришли к соглашению в том, что:

1.15.1 Первичная профсоюзная организация выступает в качестве полномочного представителя работников Учреждения:

- при разработке и заключении Договора;
- при ведении переговоров по защите профессиональных социально-трудовых прав;
- по вопросам оплаты труда (размеров базовых окладов, педагогических нагрузок, стимулирующих выплат), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма;
- по вопросам аттестации и подготовке тарификационных списков преподавателей;
- по вопросам условий и охраны труда, режима труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной поддержки коллективов и отдельных работников.

Положения, включенные в Договор, должны быть учтены при заключении трудовых договоров с работниками Учреждения, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.15.2. Работники Учреждения при разрешении трудовых споров через судебные органы, могут ссылаться на данный Договор. Первичная профсоюзная организация профсоюза работников культуры рассматривает обращения и защищает интересы только членов профсоюза.

1.16. Перечень локальных нормативных актов Учреждения, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (согласование):

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы сотрудничества между работодателем, работниками и через профком:

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

II. Трудовой договор.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок или на определенный срок (не более 5 лет - срочный трудовой договор), так и на время выполнения определенной работы (ст.58,59 ТК РФ).

2.2. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания, без письменного согласия работника не допускаются.

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

В случае приема на работу с испытательным сроком указать это в трудовом договоре.

Предупредить работника, не выдержавшего испытание, об увольнении за три дня до увольнения с указанием причины увольнения.

2.3. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть заключен второй трудовой договор с работником о работе по совместительству, выполняемый по месту основной работы (ст.282, 288 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

2.4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя и концертмейстера в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации Учреждения возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам, программам, сокращения количества учащихся;
- 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.

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

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

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

2.5. Увольнения работников, являющихся членами профсоюза, производятся с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.373 ТК РФ).

2.6. Увольнение по инициативе работодателя руководителя первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома и Совета школы определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом Учреждения.

3.3.2. Обеспечивать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. При намечающемся высвобождении работников уведомить в письменной форме представительный орган и службу занятости о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации Учреждения или массового сокращения численности информируют профорганизацию не позднее, чем за три месяца. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Массовым высвобождением считать 5% от числа работающих в Учреждении.

Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до ухода на пенсию);

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет (кроме случаев ликвидации Учреждения);
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штата или численности работников (ст.178, ст.180, ст.318 ТК РФ), а также преимущественные права приема на работу при появлении вакансий или новых рабочих мест.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования времени преподавателя и соблюдения санитарно-гигиенических норм – не более 8 часов, а в исключительных случаях по решению администрации, 9 часов в день.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный от занятий день для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Для отдельных категорий работников, предусмотренных ст. 93 и 320 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время. Неполное рабочее время: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.6. 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, организационной и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный (библиотекарь, секретарь, механик по обслуживанию звуковой техники, делопроизводитель) и обслуживающий персонал (гардеробщик, вахтер, рабочий по обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений, дворник) привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям не являются временем простоя для педагогических работников. Указанные периоды являются рабочим временем, в течение которого педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы в пределах установленной им учебной нагрузки.

5.9. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут.

5.10. Очередность предоставления очередных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом производственной необходимости и пожеланий работников, определяется графиком отпусков, утверждаемых руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, который определяется в календарных днях по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье работника – до 5-ти дней;
 - работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14-ти дней;
 - работникам, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет – до 14-ти дней;
 - для проводов детей в армию – до 3-х дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства – до 3-х дней;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5-ти дней;
 - в случае смерти близких родственников – до 5-ти дней;
 - работающим пенсионерам по возрасту – до 14 дней в году;
 - работающим инвалидам – до 60 дней;
 - неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 7 дней
- и членам профкома – до 3-х дней.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Учреждения. Система оплаты и стимулирования труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.3. Заработная плата работникам выплачивается:

19 число текущего месяца - срок выплаты заработной платы за первую половину месяца;

4 число каждого месяца, следующего по расчетам - срок выдачи заработной платы за вторую половину месяца.

6.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

В размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты, надбавки, премии, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и др.

Заработная плата работников Учреждения состоит из минимальных окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к минимальным окладам, стимулирующих надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат. Размеры минимальных окладов устанавливаются на основе отнесения замещаемых работником должностей к определенным профессиональным квалификационным группам.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- надбавка за стаж;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за наличие ученой степени;
- персональный повышающий коэффициент;
- надбавка за наличие категории (высшая, первая);
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за увеличение объема работы;
- выплата за расширение зон обслуживания;
- выплата за совмещение профессий.

6.5. На педагогических работников (преподавателей и концертмейстеров), а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей и концертмейстеров из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же Учреждении), на начало нового учебного года составляются тарификационные списки и согласовываются с управлением культуры администрации г. Кирова.

6.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в виде проекта тарификации.

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

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

6.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, 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 на основании приказа директора.

6.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие, праздничные дни не планируется.

6.11. Выплаты, носящие компенсационный характер, устанавливаются Положением об оплате труда работников Учреждения в следующих размерах:

- за работу в ночное время – с 22.00 до 6.00 – 20% часовой тарифной ставки (Постановление Правительства России от 22.07.2008 №554);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни по инициативе работодателя – не менее чем в двойном размере. По желанию работника может быть предоставлен отгул в любое необходимое для него время (ст. 152 ТК РФ). Сроки и время отгула устанавливаются по соглашению сторон.
- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам).

6.12. Доплаты, надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, разработанным в Учреждении, в пределах имеющихся средств. Премии выплачиваются согласно Положению об оплате труда работников Учреждения.

6.13. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

6.14. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

6.15. Выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

6.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке,

предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

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 ставки рефинансирования ЦБ РФ, действующего в это время.

6.18. Выдавать ежемесячно всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки с указанием начислений и удержаний заработной платы.

6.19. Производить изменение оплаты труда в случаях:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

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

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы при их наличии.

7.2. Согласно Положению о материальной помощи работников Учреждения может оказывать работникам, находящимся в трудной жизненной ситуации, материальную помощь.

7.3. Может премировать работников в связи с юбилейными датами, при достижении возраста 50, 55, 60, 65 и т.д.

7.4. Может выплачивать единовременную денежную выплату в размере одного минимального оклада при расторжении трудового договора по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию по старости при наличии средств.

7.5. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются следующие расходы:

- по проезду к месту командирования и обратно, включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте;

оплате услуг по оформлению проездных билетов;

представлению в поездах постельных принадлежностей;

- по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах

- воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом расходы возмещаются по фактическим затратам, утвержденным проездными документами по следующим нормам:

* воздушным транспортом – по тарифу эконом-класса;

* железнодорожным транспортом – в плацкартном или купейном вагоне, в вагоне категории «С» с местами для сидения;

- расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются командировочным работникам (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) возмещаются в размере 300 рублей в сутки;

- иные расходы, связанные со служебной командировкой, возмещаются при наличии подтверждающих документов и при условии, что они произведены работником с разрешения руководителя Учреждения.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

8.2. 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 в первый рабочий день.

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

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

8.3. Обеспечивать приобретение, хранение, средств индивидуальной защиты за счет Учреждения (ст. 221 ТК РФ).

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

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

8.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда путем проведения инструктажа по технике безопасности для всех работников Учреждения.

8.8. Заключать с медицинскими учреждениями договоры и обеспечивать оплату нахождение обязательных медицинских осмотров работников Учреждения.

8.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.10. **Профком обязуется:**

- представлять интересы работников по вопросам условий, охраны, безопасности труда в Учреждении, при расследовании несчастных случаев и профзаболеваний;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения;
- вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Кировский областной комитет профсоюзов работников культуры;
- обеспечивать членов профсоюза и членов их семей льготными путевками на санаторно-курортное лечение и отдых;
- оказывать содействие в проведении мероприятий, направленных на снижение заболеваемости;
- оказывать членам профсоюза единовременную компенсационную выплату на удешевление путевки в детские оздоровительные лагеря в период летних каникул.

8.11. **Обязанности работника по обеспечению охраны труда.**

В соответствии с действующим законодательством каждый работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами, нормативно-правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- учиться оказанию первой помощи при несчастных случаях и оказывать её в соответствующих ситуациях. Немедленно извещать работодателя о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей (ст.214 ТК РФ).

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

Гарантии деятельности профсоюзного комитета определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (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 обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Договором.

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

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков;
- составление тарификационных списков на новый учебный год.

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 Трудового кодекса РФ.

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

10.3. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

10.6. Осуществлять контроль над установлением очередности предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

10.7. Участвовать в работе Тарификационной комиссии Учреждения и других комиссиях.

10.8. Осуществлять общественный контроль за состоянием оплаты труда, своевременность выплаты заработной платы.

10.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Договор на уведомительную регистрацию в Государственную инспекцию труда в Кировской области в течение 7 дней со дня его подписания.

11.2. Разногласия и конфликты, возникающие в период действия Договора, связанные с его выполнением рассматривают в течение 7 дней.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

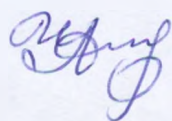
11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

XII. Заключительные положения

12.1. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.2. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

12.3. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор по мере необходимости в период его действия и оформляются как приложения к нему. При этом, вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с заключенным договором.

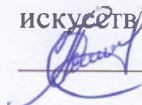


И.А.Лунина

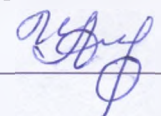
Коллективный договор принят
на общем собрании
трудового коллектива

Подписи сторон:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ ДО «Детская школа
искусств № 11» г. Кирова


_____ Е.Н.Сенникова

Директор МБОУ ДО
«Детская школа искусств № 11»
г. Кирова


_____ И.А.Лунина

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1 «Общие положения»

Раздел 2 «Трудовой договор»

Раздел 3 «Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников»

Раздел 4 «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству»

Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха»

Раздел 6 «Оплата и нормирование труда»

Раздел 7 «Гарантии и компенсации»

Раздел 8 «Охрана труда и здоровья»

Раздел 9 «Гарантии профсоюзной деятельности»

Раздел 10 «Обязательства профкома»

Раздел 11 «Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон»

Раздел 12 «Заключительные положения»