

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВЛАДИМИРА
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2 им. С.С.ПРОКОФЬЕВА»
города Владимира
600017, г. Владимир, ул. Кирова, 11 Телефон/Факс (4922) 53-02-98
ИНН/КПП 3302017020/332801001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ №2 им. С.С.ПРОКОФЬЕВА»
г. ВЛАДИМИРА
на 2022-2025 год

Директор МАУДО «ДШИ № 2»

Л.И. Пиляева
2022 года.

1. Профсоюзный комитет Работников
Первичная
организация культуры
ДШИ № 2 им. С.С. Прокофьева
«15» Владимирская область
Е.В. Сидоренко
2022 года

2. Профсоюзный комитет Работников
гос. учреждений и общественного
обслуживания РФ

И.И. Еркова
2022 года

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Департамент труда и занятости
населения Владимирской области
Reg. № 12073 от 18.08.2022
Подпись 
ФИО А.И. Григоров

г. Владимир 2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств №2 им. С.С. Прокофьева» города Владимира.

Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашения между департаментом культуры администрации Владимирской области, Управлением культуры и туризма администрации города Владимира и Владимирской областной организацией общероссийского профсоюза работников культуры на 2022-2024 годы, иных законодательных и нормативных правовых актов с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАУДО «Детская школа искусств №2 им. С.С. Прокофьева» города Владимира (далее по тексту - Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

– работники Учреждения от имени которых выступает единый представительный орган сформированный из представителей первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

– работодатель в лице директора Учреждения Пиляевой Л.И. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, с учетом финансово-экономического положения работодателя.

1.4. Выполнение Коллективного договора является обязательным для сторон, его заключивших, а также для каждого работника Учреждения в

отдельности. Стороны обязуются способствовать устойчивой деятельности Учреждения и социальной защите работников. Договор составлен с учетом специфических особенностей Учреждения.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.6. Коллективный договор принимается сроком на три года, вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Единый представительный орган обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, в порядке установленным ТК РФ для заключения коллективного договора.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителей первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза

работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.:

- учёт мнения (по согласованию) единого представительного органа;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных

правовых 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.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, в порядке статей установленных Трудовым Кодексом, содержащие нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителей первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ:

1) соглашение по охране труда;

2) график отпусков;

3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами;

4) положение о Комиссии по трудовым спорам;

5) другие локальные нормативные акты.

1.18. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

– поощрение работников за добросовестный труд;

– требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;

– привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

– принятие локальных нормативных актов;

– требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора (ст. 21, 22 ТК РФ).

1.19. Директор признает представителей первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, трудового коллектива. Представители первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ. имеют право на выражение согласия по

последующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка
- положение о системе оплаты труда работников в Учреждении;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- приказы о предоставлении награждения работников внутри школы;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по ст. 81 п. 2, ст. 81 п. 3, ст. 81 п. 5 ТК РФ;
- другие документы, содержащие нормы трудового права.

1.20. В случае невыполнения положений Договора стороны несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.57, 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель не вправе требовать от работника работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. 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, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Трудовой договор с работником может заключаться (ст. 58 ТК РФ):

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового

договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам (преподавателям и концертмейстерам) устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мотивированного мнения единого представительного органа.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам (преподавателям и концертмейстерам) в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся.

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

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

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

2.8. Работодатель обязуется:

- соблюдать условия настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных государственных органов, и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечивать оборудованным помещением для отдыха и питания работников, связанные с исполнением или трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в

порядке, установленном действующим законодательством;

- уведомлять профсоюзный комитет заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры учреждения, организации труда, применяемых в учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников;

- рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ);

- уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

2.9. Единый представительный орган в праве принимать участие:

- в устойчивой деятельности Учреждения;
- в соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению работниками трудовых обязанностей;

- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст.29 ТК РФ);

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения норм по охране труда.

2.10. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору;

- исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, издаваемые в рамках их компетенции;

- соблюдать Устав учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты, трудовую дисциплину;

- участвовать в проводимых работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения;

- совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке;

- бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со

своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;

- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в Учреждении, уважать права друг друга;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы, и немедленно сообщать об этом администрации Учреждения;

- содержать свое рабочее место, музыкальные инструменты, другое оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- своевременно оповещать работодателя о невозможности по различные рода уважительным причинам выполнять работу.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ) а именно:

- расходы по проезду (в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду (статья 168 Трудового кодекса)) производятся по билетам междугороднего сообщения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере: 200 (двести) рублей в пределах Владимирской области; 400 (четыреста) рублей за пределами Владимирской области;

- расходы по найму жилого помещения - при наличии подтверждающих документов - по фактическому расходу (в пределах стоимости стандартного номера);

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

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

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются во всех ДШИ, ДМШ, ДХШ, ГБОУ СПО Владимирской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причины ее оставления.

3.4. В целях привлечения на работу в Учреждение высокопрофессиональных специалистов работодатель по усмотрению устанавливает оплату труда преподавателям и концертмейстерам с учетом имеющейся квалификационной категории и результатов аттестации, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

Должность, по которой присвоена категория	Должность, по которой учитывается категория
Преподаватель среднего специального учебного заведения	Преподаватель детской школы искусств
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель детской школы искусств
Артист оркестра, концертмейстер	Преподаватель детской школы искусств, концертмейстер
Артист театра, режиссер	Преподаватель детской школы искусств
Концертмейстер среднего специального учебного заведения	Концертмейстер детской школы искусств
Педагог дополнительного образования	Преподаватель детской школы искусств

3.5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на

основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой в Учреждении. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации.

3.6. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) имеющие действующие квалификационные категории, почетные звания и государственные награды, полученные за достижения в культуре и образовании в течение последних 20 лет;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в Учреждении;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с временной нетрудоспособности;

и) отсутствовавшие на рабочем месте в связи с длительным отпуском сроком до 1 года.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "е" и "и" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

3.7. Работодатель и единый представительный орган совместно организуют разъяснительную работу о порядке проведения аттестации, способствуют созданию доброжелательной и объективной обстановки при ее проведении, не допускают проявления субъективизма при оценке работающих.

3.8. При оценке результативности профессиональной деятельности работников для целей аттестации учитывается социально значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника и отзыве (представлении) о его профессиональной деятельности.

3.9. Для педагогических работников, достигших возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин и имеющих стаж педагогической работы не менее 25 лет, процедура аттестации на первую и высшую категорию по их желанию может проводиться:

- в форме собеседования (в этом случае к заявлению прилагаются: справка областной организации профсоюза работников культуры,

подтверждающая, что работник является членом профсоюза работников культуры и справка образовательной организации, подтверждающая возраст (с указанием даты рождения) и общий педагогический стаж);

- в упрощенной форме (в этом случае к заявлению прилагаются: справка областной организации профсоюза работников культуры, что работник является членом профсоюза, справка образовательной организации, подтверждающая возраст (с указанием даты рождения) и общий педагогический стаж, ходатайство руководителя ОО об аттестации педагогических работников в упрощенной форме и документы, отражающие профессиональные достижения за аттестационный период; видео предоставляется по желанию).

Для положительного решения при прохождении аттестации в таких формах достаточным признаётся результативность педагогической деятельности 80% от минимального необходимого числа баллов. «Для педагогических работников, достигших возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин и имеющих стаж педагогической работы не менее 25 лет, процедура аттестации на первую и высшую категорию по их желанию может проводиться:

- в форме собеседования (в этом случае к заявлению прилагаются: справка областной организации профсоюза работников культуры, подтверждающая, что работник является членом профсоюза и справка образовательной организации, подтверждающая возраст (с указанием даты рождения) и общий педагогический стаж);

- в упрощенной форме (в этом случае к заявлению прилагаются: справка областной организации профсоюза работников культуры, что работник является членом профсоюза, справка образовательной организации, подтверждающая возраст (с указанием даты рождения) и общий педагогический стаж, ходатайство руководителя ОО об аттестации педагогических работников в упрощенной форме и документы, отражающие профессиональные достижения за аттестационный период; видео предоставляется по желанию).

Для положительного решения при прохождении аттестации в таких формах достаточным признаётся результативность педагогической деятельности 80% от минимального необходимого числа баллов».

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1. Работодатель обязуется уведомлять представителей первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза

работников государственных учреждений и общественного обслуживания Р.Ф. в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать соответствующие обоснование.

4.2. Работодатель обязуется разрабатывать совместно с представителями первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Р.Ф. программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, ухудшения финансово-экономического состояния учреждения, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.4. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

1) семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4) инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).

4.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за три года и менее до пенсии);
- лица, проработавшие в сфере культуры и отраслевого образования свыше 10 лет;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном Учреждении;
- работники, отмеченные государственными наградами, имеющие

почетные звания и награжденные ведомственными знаками отличия за работу в культуре;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение профильное (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации);

- работники – при наличии детей до 14 лет;

- работники, являющиеся членами семьи, если принято решение о сокращении другого члена семьи;

- работники, являющиеся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

4.6. Перед принятием решения о необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принимаются в нижеуказанном порядке следующие меры:

- 1) ликвидация вакансий;

- 2) ограничение совмещения профессий и должностей;

- 3) проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все имеющиеся в Учреждении вакансии;

- 4) сокращение численности административно-управленческого персонала.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 179, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. Уведомлять единый представительный орган о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников;

4.7.2. Рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, по согласованию с единым представительным органом (ст. 82 ТК РФ).

4.7.3. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 20 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

4.7.4. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии следующие категории работников:

- 1) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуск по уходу за ребенком, учебном

отпуске (ст.81, 261 ТК РФ);

2) женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет;

3) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;

3) другие категории работников в соответствии со ст. 261 ТК РФ.

4.8. Представители первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Р.Ф. обязуются:

4.8.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

4.8.2. Осуществлять защиту социальных гарантий, работающих в вопросах обеспечения занятости, предоставления льгот и компенсаций, наложения дисциплинарных взысканий в соответствии с законодательством;

4.8.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками –членами первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Р.Ф. (ст. 373 ТК РФ);

4.8.4. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест, предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым графиком учебного процесса, утверждаемыми работодателем по согласованию с единым представительным органом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями работников, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы педагогических работников определяется учебным планом, расписанием занятий, тарификацией. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, а также может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный день в месяц без сохранения заработной платы.

5.3. 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.

5.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя с перерывами между уроками.

5.6. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

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

5.8. 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 может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 112 ТК РФ).

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.10. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы не является совместительством.

5.11. 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 преподаватели привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

5.12. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться гибкий график работы.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Всем педагогическим работникам предоставляется очередной оплачиваемый отпуск 56 календарных дней, техническим работникам - 28 календарных дней.

6.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Отдельным категориям работников по согласованию сторон оплачиваемый отпуск предоставляется до истечения шести месяцев непрерывной работы (ст.122 ТК РФ).

6.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзных комитетов представителей первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза

работников государственных учреждений и общественного обслуживания Р.Ф. не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

6.5. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, может быть перенесён по заявлению работника на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

6.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст.124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

6.7. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ.

6.8. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

Уволенным работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

6.9. В соответствии со статьей 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие

заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матери или отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет.

Отпуск без сохранения заработной платы может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью и по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается.

6.10. В стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней в течение рабочего года.

6.11. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребенка – 1 день отцу ребенка (при выписке из родильного дома),
- свадьбы работника – 3 дня,
- смерти близких родственников - 3 дня (по предоставлению соответствующих документов или их копий).
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день,
- для проводов детей в армию - 1 день,
- на выпускной бал (родителям учащихся 9 и 11 классов) – 1 день.

6.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Учредителем и (или) Уставом учреждения. Во время отпуска за работником сохраняется место, должность, учебная нагрузка (ст. 335 ТК РФ).

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

распорядка.

6.14. Единый представительный орган обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Учреждения;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. 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).

7.2. Оплата труда производится на основе Положения об оплате труда работников Учреждения, которое принимается работодателем по согласованию с единым представительным органом (ст. 135, 143 ТК РФ).

7.3. Минимальный размер оплаты труда и размер ставки заработной платы (должностного оклада) устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, размер доплат за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях принимаются работодателем по согласованию с единым представительным органом (ст. 135 ТК РФ).

7.5. При простое не по вине работника заработная плата работникам выплачивается в полном объеме.

7.6. Установление надбавок, доплат, выплата вознаграждений осуществляются в соответствии с приказом директора Учреждения, с учетом мнения единым представительным органом (ст. 8, 135, 372 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.7. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

8. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ, СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

8.1. Работодатель обязуется:

– обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством;

– производить выплаты пособий по социальному страхованию:

1) пособия по временной нетрудоспособности,

2) пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве,

3) пособия по временной нетрудоспособности в связи с профессиональными заболеваниями,

4) пособия по беременности и родам, единовременного пособия за постановку на учет в медицинское учреждение в ранние сроки беременности,

5) пособия при рождении ребенка,

6) пособия по уходу за ребенком до достижения им. Возраста полутора лет,

7) другие, установленные действующим законодательством и Коллективным договором, пособия и выплаты.

8.2. Работодатель обязуется в соответствии с действующим законодательством организовывать и оплачивать периодические медицинские осмотры работников Учреждения, а также предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры.

8.3. Работодатель имеет право с учетом мнения профсоюзных комитетов оказывать работникам первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Р.Ф. материальную помощь на лечение.

8.4. Работодатель, исходя из финансовых возможностей Учреждения, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых настоящим Договором:

– выплата единовременного вознаграждения юбилярам – работникам Учреждения, не имеющим в год юбилея нарушения трудовой дисциплины. Выплата приурочивается к ближайшему дню рождения юбиляра по достижении им 50 лет, 60 лет и более старшего возраста;

– выплата единовременного пособия родителям при рождении ребенка;

– материальная помощь работникам Учреждения на похороны близких родственников;

– оказание в случае смерти работника Учреждения помощи по организации похорон.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников и учащихся Учреждения, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и безопасности.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. 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).

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

9.2.3. Обеспечить проведение в учреждении спецоценка рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

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

9.2.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.2.6. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Р.Ф. контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение

представлений органов профсоюзного контроля в установленные законодательством сроки (ст. 370 ТК РФ, ст. 20 Федерального закона № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.2.7. Обеспечивать 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.

9.2.8. Обеспечивать доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

9.2.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) единого представительного органа (ст. 212 ТК РФ).

9.2.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.2.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены единого представительного органа.

9.2.12. Осуществлять совместно с единым представительным органом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.2.13. За счет средств учреждения обеспечить приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (ст. 212 ТК РФ).

9.3. Единый представительный орган обязуется:

9.3.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда и безопасности.

9.3.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.

9.3.3. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда.

9.4. Работники Учреждения в области охраны труда обязаны:

9.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные действующим законодательством, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

9.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель и профсоюзные организации строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает, что выборные органы профсоюзных организаций является полномочным представителем работников Учреждения по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- ведения коллективных переговоров, заключение коллективного договора и контроля за его выполнением;
- оплаты труда (размеров базовых и должностных окладов, педагогических нагрузок, стимулирующих выплат, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма;
- по вопросам аттестации и тарификации;
- по вопросам условий и охраны труда, режима труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной поддержки работников;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3. Работодатель, должностные лица Учреждения обязаны оказывать содействие представителям первичных профсоюзных организаций профсоюза

работников культуры и профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Р.Ф. в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности представителей первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и её выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюзной деятельности, способствовать функционированию первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в Учреждении,

- обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Р.Ф. организации членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

- не препятствовать деятельности профсоюзных комитетов Учреждения по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде;

- не вмешиваться в деятельность профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ;

- освободить от основной работы с сохранением среднего заработка членов профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций профсоюза работников культуры и профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Р.Ф. Учреждения и уполномоченных по охране труда для участия в работе конференций, пленумов и других мероприятий, проводимых профсоюзом, в соответствии со ст. 374 ТК РФ.

- работодатель Учреждения производит ежемесячные выплаты председателям профсоюзных комитетов в размере не менее 10% месячной тарифной ставки, в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

10.5. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.6. Работодатель не вмешивается в уставную деятельность профсоюза, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

10.7. Увольнение работников по инициативе работодателя, изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением нагрузки или объема работы не по вине работника, отмена установленных надбавок и доплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а председателей (их заместителей) – с согласия вышестоящих профсоюзных органов. Исключением являются случаи совершения указанными лицами дисциплинарных проступков и, как следствие, их увольнение по инициативе работодателя в соответствии с действующим законодательством без согласия профсоюзных органов;

10.8. Перевод работников, входящих в состав профсоюзных органов, на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) - без согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

10.9. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение;

10.10. Недопустимо со стороны работодателя препятствовать:

– представителям профсоюза, правовым и техническим (в том числе внештатным) инспекторам областной организации профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства;

– посещению представителями выборных профсоюзных органов рабочих мест членов профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

10.11. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные по охране труда, правовые инспекторы освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей, для участия в профсоюзной учебе, для участия в работе профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

10.12. 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.

10.13. Работодатель принимает решения с учетом:

Мотивированного мнения профкомов в случаях, предусмотренных законодательством (статьи 372, 373 ТК РФ) и настоящим коллективным договором; мотивированного мнения профкомов предусмотренных законодательством (ст. 82, 374 ТК РФ) и настоящим коллективным договором; согласования с профкомов.

10.14. Работодатель с учетом мнения профкомов рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- 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);
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);

– изменение существенных условий труда работников – членов профкома.

10.15. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ) 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;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула или нарушения работником требований по охране труда;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

10.16. Члены профкомов включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, спецоценка рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11. КОНТРОЛЬ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

11.1. Контроль по выполнению настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения.

11.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, за непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля по соблюдению

положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

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

Прошито, прономеровано и скреплено печатью
На *28 декабря 1956* листах
Директор *Л.И. Пиляева*

