1

«ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ»
Председатель первичной профсоюзной
организации МАОДО «ДШИ им.А.В.Ливна»
_____ Р.Ю.Луцик
«__01___» ___01_____ 2018 г.

М.П.

«РАБОТОДАТЕЛЬ»
Директор МАОДО
«ДШИ им.А.В.Ливна»
_____ Т.И.Солонина
«__01___» ___01_____ 2018 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНАЯ АВТОНОМНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ им.А.В.Ливна»»

НА ПЕРИОД

С « 1 » ЯНВАРЯ 2018 ГОДА
ПО « 31 » ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА

Коллективный договор, (изменения в коллективный договор) зарегистрирован _____ в отделе труда администрации Нижневартовского района
Регистрационный номер 382
10 сентября 2019 г.
(дата регистрации)
(должность)
(подпись) (Ф.И.О.)

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
МАОДО «ДШИ им.А.В..Ливна»»

Протокол № 1 от “27“ 12» 2017 г.

г.п. Излучинск, 2018 г.

«ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ»
Председатель первичной профсоюзной
организации МАОДО «ДШИ им.А.В.Ливна»
_____ Р.К.Луцик
«_10___» ___06_____ 2018 г.

М.П.

«РАБОТОДАТЕЛЬ»
Директор МАОДО
«ДШИ им.А.В.Ливна»
_____Т.И.Солонина
«__10__» ____06____ 2018 г.

М.П.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
№ 1 от 10.06.2018 г.

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ МУНИЦИПАЛЬНОЙ АВТОНОМНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ им.А.В.Ливна»»

НА ПЕРИОД

С « 1 » ЯНВАРЯ 2018 ГОДА
ПО « 31 » ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА

Дополнительное соглашение к
Коллективному договору принято
на общем собрании работников
МАОДО «ДШИ им.А.В..Ливна»»

Протокол № 3 от “07“ 06» 2018 г.

г.п. Излучинск, 2018 г.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. 4
РАЗДЕЛ 2. ОБЩИЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН 5
Работодатель обязуется: 5
Профсоюз обязуется: 6
Работодатель имеет право: 7
Профсоюз имеет право: 7
РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ 8
Работодатель обязуется: 9
Профсоюз обязуется: 9
РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА 10
Работодатель обязуется: 10
Профсоюз обязуется: 13
РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА 13
Работодатель обязуется: 13
Профсоюз обязуется: 14
Работодатель имеет право: 14
Профсоюз имеет право: 14
РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА 15
Работодатель обязуется: 15
Профсоюз обязуется: 16
Работодатель имеет право: 16
Профсоюз имеет право: 16
РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ 17
7.1. В области социального, медицинского и пенсионного страхования. 17
Работодатель обязуется: *17*
Профсоюз обязуется: *17*
7.2. В области диагностики, профилактики, отдыха и оздоровления работников. 17
Работодатель обязуется: *17*
Профсоюз обязуется: *18*
7.3. В области предоставления материальной и другой помощи неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам организации. 18
Работодатель обязуется: *18*
Профсоюз обязуется: *18*
7.4. В области работы с молодежью. 18
Работодатель обязуется: *18*
Профсоюз обязуется: *18*
РАЗДЕЛ 8. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ. 19
РАЗДЕЛ 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ НА СОЗДАНИЕ И РАБОТУ ПРОФСОЮЗА 19
9.1. В области общих вопросов по обеспечению установленных законом прав: 19
Профсоюз имеет право: *20*
Работодатель обязуется: *21*
9.2. В отношении порядка проведения профсоюзных собраний 22
9.3. В области перечисления профсоюзных взносов сотрудников 22
9.4. В отношении стимулирования работников профсоюзного актива и обеспечения гарантий работникам, состоящим в профсоюзе 23
9.5. В отношении упорядочения делопроизводства профсоюзного комитета 23
РАЗДЕЛ 10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ 23
ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ: 23

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Постановлениями и Распоряжениями Главы Нижневартовского района, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются директор Солонина Татьяна Ивановна**,** который представляет интересы муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств им.А.В.Ливна»», именуемая далее **"Работодатель"** и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МАОДО «ДШИ им.А.В.Ливна» Луцик Рашида Кяшафовна , именуемые далее **"Профсоюз"**.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований трудового законодательства.

1.4. В настоящем коллективном договоре приводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников. Также предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальных преимуществах, условиях труда и отдыха работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.5. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.6. Стороны договорились проводить политику по обеспечению устойчивой и ритмичной работы организации, повышения качества жизни и условий труда работников.

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

1.8. Настоящий коллективный договор заключен на 3 (три) года. Договор вступает в силу со дня подписания, с 01.01.2018 г. по 31.12.2020 г.

1.9. Приложения к коллективному договору являются обязательными и неотъемлемыми его частями.

1.10. Стороны договорились, что в коллективный договор в период его действия могут вноситься изменения и дополнения.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны, на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием (конференцией) трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежними положениями коллективного договора, региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.12. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с содержанием коллективного договора под роспись.

РАЗДЕЛ 2. ОБЩИЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения объемом оказываемых услуг и дисциплины труда, сохранения группы оплаты труда учреждения, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

2.2. Добиваться обеспечения трудового коллектива организации необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для осуществления им своих функций.

2.3. Обеспечивать безопасные, соответствующие принятым в Российской Федерации нормам, условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.4. Создавать условия для роста количественных и качественных показателей, освоения передового опыта музыкально-художественного и эстетического образования.

2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.6. Предоставлять Профсоюзу информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (статья 22 ТК РФ).

2.8. Предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и осуществления контроля над его выполнением.

2.9. Предоставлять по требованию Профсоюза отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в организации социальных программ и планов (подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, соглашениями.

2.11. Своевременно рассматривать предложения и требования Профсоюза, разрешать посредством переговоров трудовые споры, возникающие у работников, обеспечивать работу комиссии по трудовым спорам.

2.12. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.13. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.14. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным и трудовым договорами.

2.15. Обеспечить участие Профсоюза в составлении текущих и перспективных планов и программ учреждения.

2.16. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления Профсоюза по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.17. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.19. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием в размерах, определяемых соглашением трудового договора (статья 237 ТК РФ).

Профсоюз обязуется:

2.20. Способствовать устойчивой деятельности МАОДО «ДШИ им.А.В.Ливна» определенными законодательством профсоюзными методами, в т.ч.:

- Возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с Работодателем систем поощрения передовиков и новаторов учреждения.
- Ведением разъяснительной работы среди членов Профсоюза о принципах социального партнерства;
- Предупреждением возникновения трудовых конфликтов;

Разрешением возникающих конфликтов преимущественно путем поиска компромиссных решений в досудебном, но в случае необходимости и определенным законодательством судебном порядке.

2.21. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей членами коллектива (глава 30 ТК РФ).

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

2.23. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):

- управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективному договору, соглашениям;
- принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профсоюзом (ст.372 ТК РФ).

2.24. Контролировать соблюдение трудового законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст.41 ТК РФ).

Выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.25. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашений по охране труда.

2.26. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию форм вознаграждения за труд и материального поощрения, управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.27. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль над занятостью и соблюдением действующей нормативно-правовой базы в области занятости;

2.28. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений.

2.29. Осуществлять самостоятельно и с помощью специалиста, ответственного за соблюдение норм по охране труда, инспекцией труда контроль над соблюдением правил охраны труда.

2.30. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации членов профсоюза.

2.31. Проводить культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей самостоятельно за счет профсоюзных средств, или совместно с Работодателем.

2.32. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ч.2,ст.21 ТК РФ).

2.33. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.34. Способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества оказания услуг, росту количественных и качественных показателей, использовать передовой опыт коллег ДМШ и ДШИ других городов и регионов.

2.35. Беречь имущество организации, сохранять служебную информацию, согласно инструкциям и положениям о делопроизводстве, действующим в организации.

2.36. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.37. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам.

2.38. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, и немедленно сообщать об этом администрации учреждения.

2.39. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.40. Эффективно использовать компьютеры, машины, другое оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

2.41. Нести материальную ответственность в пределах, предусмотренных главой 39 ТК РФ «Материальная ответственность работника».

Работодатель имеет право:

2.45. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.46. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд согласно Положению «Об оплате труда, премировании и выплатах.

2.47. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми документами при согласовании с Профсоюзом.

2.48. Принимать локальные нормативные акты, уточняющие и разъясняющие, но не противоречащие вышестоящим положениям законодательства.

2.49. Создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

Профсоюз имеет право:

2.50. Заслушивать информацию Работодателя и его представителей, по социально-трудовым и связанных с трудом экономическим вопросам, в частности:
-о реорганизации и ликвидации организации;
-о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
-о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

-по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

2.51. Вносить по этим и другим вопросам в администрацию учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях администрации и специальных комиссий при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ).

2.52. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.53. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам учреждения.

2.54. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ.

2.55. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.56. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, коллективным и трудовым договорами.

2.57. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией.

2.58. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.59. На полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.60. На профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.61. На участие в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

2.62. На объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.63. На ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на получение информации о выполнении коллективного договора.

2.64. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.65. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.66. На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в порядке, предусмотренном федеральными законами.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, заключается трудовой договор с работником. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику в обязательном порядке.

В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им служебной информации, о заработной плате, о гарантиях и их обеспечении предоставляемые работодателем (Ст. 57 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

3.1. Заключать трудовой договор для выполнения работы на неопределенный срок, а также на определенный срок, в случаях, предусмотренных ст. 58-59 ТК РФ, но на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

3.2. Подавать заявки в центр занятости об имеющихся вакансиях.

3.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57,58 ТК РФ).

3.4. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.ст. 72-75 ТК РФ).

3.5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием правомочных представителей Профсоюза (ст.82 ТК РФ).

3.6. Сообщать Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п.2 Федерального Закона РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности")

3.7. Представлять в Профсоюз не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов организации лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники указанные в ст. 179 ТК РФ

3.9. Не допускать увольнения по сокращению численности или штатов организации одновременно двух работников из одной семьи.

3.10 Не увольнять по сокращению численности или штатов при любом экономическом состоянии организации категории работников, указанные в ст.81 ТК РФ, ст.261 ТК РФ, ст.269 ТК РФ, ст.261 ТК РФ.

3.11. Расторгать трудовой договор с работником - членом профсоюзного комитета по инициативе Работодателя только с учетом мотивированного мнения Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

3.12. Гарантировать высвобождаемым работникам льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (см. ст. 180 и ст.181 ТК РФ).

3.13 В случае появления возможности принимать новых работников предоставлять преимущественное право на заключение трудового договора высвобожденным ранее работникам учреждения.

Профсоюз обязуется:

3.20. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.21. Участвовать в комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации .

3.22. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст.373 ТК РФ). При этом порядок увольнения работников членов профсоюза следующий:
При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.
Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.
В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

3.23. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.24. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза .

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работника устанавливается 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается 36-ти часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.3. Для работников (АУП и УВП) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, а для МОП и преподавателей – шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем; перенос выходного дня осуществляется в соответствии со ст. 153 ТК РФ.
Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется графиками сменности, утвержденными Работодателем. (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) в соответствии с трудовым законодательством (ст.ст. 97-99 ТК РФ).

4.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час (ст.95 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

4.6. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе только с их письменного согласия, с учетом мнения Профсоюза и по письменному распоряжению Работодателя (ст.ст. 99, 113 ТК РФ).

4.7. В случае производственной необходимости направлять работников в служебные командировки, при этом исчислять режим работы с учетом следующих положений законодательства:

- Трудовой кодекс РФ главой 24 предусматривает служебную командировку как поездку работника по распоряжению работодателя на неопределенный срок для выполнения служебного задания вне места постоянной работы.
- На работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим работы, закрепленный в правилах внутреннего распорядка тех организаций, в которые они командированы.
- Признание работы в командировке, приходящейся на выходные и праздничные дни, работником производится на основании документально подтвержденного отчета с приложением: утвержденных руководителем организации правил внутреннего распорядка, предусматривающих работу в выходной день; либо информационным письмом, либо планом работ.
- Когда возвращение из командировки (дорога, переезд), приходится на выходной день, то он оплачивается как командировка, выходной не предоставляется.

4.8. Предоставлять работникам в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

4.9. Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ). При этом на основании статьи 126 Трудового кодекса РФ 28 календарных дней основного отпуска в обязательном порядке используются работником и замене денежной компенсацией не подлежат. Дополнительный отпуск по желанию работника и при согласовании с Работодателем может быть заменен денежной компенсацией.

4.10. Производить работникам выплаты отпускных сумм при увольнении, в случае не использования ежегодного оплачиваемого отпуска, в виде денежной компенсации.

4.11. Предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении отпуск за первый год работы, согласно графику отпусков.

4.12. Предоставлять по заявлению отпуск за первый год работы до истечения шести месяцев следующим работникам (ст. 122 ТК РФ):

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев и в других случаях предусмотренных нормативными актами.

4.13. Определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза очередность предоставления оплачиваемых отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.14. Предоставлять в соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам организации ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ) - 16 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

  Полный список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда и ненормируемый рабочий день, а также их продолжительность, прилагается к настоящему коллективному договору .

4.15. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.16. Оплачивать дополнительный отпуск работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях до начала учебного отпуска, на основании предоставленной справки – вызова, свидетельства о государственной аккредитации и лицензии учебного заведения. И требовать по окончании учебного отпуска предоставления работником справки–подтверждения, как результата сдачи экзаменов.

4.17. Предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка, для прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах в высших учебных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в количестве 40 календарных дней. На каждом последующем курсе - 50 календарных дней, для подготовки квалификационной работы и сдачи итоговых экзаменов – 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц с сохранением среднего заработка. (ст. 173 ТК РФ).

4.18. Оплачивать проезд успешно обучающимся по заочной форме обучения в высшем учебном образовательном учреждении, имеющим государственную аккредитацию, один раз в учебном году к месту нахождения образовательного учреждения, и обратно в размере 50% стоимости проезда, с предоставлением соответствующих документов работником: свидетельства об аккредитации, лицензии о праве ведения учебной деятельности образовательного учреждения, проездных документов.

4.19. Предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, получающим второе высшее профессиональное образование в высшем учебном образовательном учреждении по профилю основной деятельности организации. Для прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах в высших учебных образовательных учреждениях в количестве 40 календарных дней и на каждом последующем курсе - 50 календарных дней с сохранением среднего заработка. Основанием предоставления учебного отпуска являются: справки – вызова, свидетельства о государственной аккредитации и лицензии учебного заведения (ст.177 ТК РФ).

4.20. Продлевать в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 124 ТК РФ).

4.21. Переносить на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем (ст. 124 ТК РФ).

4.22. Предоставлять удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе лицам, работающим по внешнему совместительству. Основанием для предоставления ежегодного отпуска является справка о продолжительности отпуска по основному месту работы и даты его начала (ст. 286 ТК РФ).

4.23. Предоставлять работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам отпуска без сохранения заработной платы, продолжительностью определенной по соглашению между работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ). Предоставление отпусков без сохранения заработной платы также осуществляется по письменному заявлению:

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении) обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанно) с военной службой, - 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 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

  Также, помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128, 263 ТК РФ), работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в связи с проездом к месту использования отпуска и обратно (один раз в два года).

4.24. Предоставлять к 1 сентябрю работникам, дети которых обучаются в 1-4 классах, дополнительно 1 выходной день без сохранения заработной платы

4.25. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

4.26. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из них не может быть менее 14 дней (ст. 125 ТК РФ).

4.27. Исчислять средний заработок для оплаты ежегодного отпуска в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами органов власти.

Профсоюз обязуется:

4.28. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.

4.29. Представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения.

4.30. Вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

4.31. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха производственных возможностей.

4.32. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о действующих положениях законодательства в части рабочего времени и времени отдыха.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1 Заработная плата каждого работника зависит от установленной его квалификации, сложности выполняемой работы (статья 132 ТК РФ). Организация оплаты труда, применение форм, систем оплаты труда для различных категорий работников производится в соответствии с Положением «О порядке формирования фонда оплаты труда, установлении доплат и надбавок, выплат стимулирующего и социального характера работникам МАОДО «ДШИ» г.п.Излучинск**.**

5.2. За профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, за работу в сельской местности, за совмещение профессий, выполнение обязанностей или работы не предусмотренной должностной инструкцией, устанавливаются постоянные и разовые надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам). Размеры надбавок определяются Работодателем на основании Положения **«**О порядке формирования фонда оплаты труда, установлении доплат и надбавок, выплат стимулирующего и социального характера работникам МАОДО «ДШИ» г.п.Излучинск .

Работодатель обязуется:

5.3. Оплачивать труд работников на основе настоящего коллективного договора, Положения **«**О порядке формирования фонда оплаты труда, установлении доплат и надбавок, выплат стимулирующего и социального характера работникам МАОДО «ДШИ им.А.В.Ливна» г.п.Излучинск», с учетом мнения Профсоюза.

5.4. Оплачивать работникам работу, отработанную сверхурочно в соответствии со ст. 152 ТК РФ, либо компенсировать предоставлением дополнительного времени отдыха, в соответствии с п.5.11 Правил внутреннего трудового распорядка.

5.4.1. В соответствии со ст. 96 ТК РФ , сторожам , принятым специально для работы в ночное время устанавливается 35% надбавка за работу в ночное время (с 22:00 ч. до 6:00 час.).

5.5. Оплачивать время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.6. Оплачивать время простоя, не зависящего от работника и Работодателя в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст.157 ТК РФ),

5.7. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором организации. Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки: **5 и 20 числа каждого месяца.**

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (п.п. 1,2,6, ст. 136 ТК РФ).

5.8. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размера и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате по форме расчетного листа, утверждаемой Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

5.9. В случае несвоевременной выплаты заработной, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию за каждой календарный день просрочки, начиная со следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчета дня включительно в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ)

5.10. Выплачивать заработную плату руководителям и иным должностным лицам организации в те же сроки, что и всем работникам.

5.11. Руководствоваться для расчета средней заработной платы статьей 139 ТК РФ, Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922, в редакции 10.12.2016 г.

5.12 .Производить оплату больничных листов работнику согласно Положения об особенностях порядка исчисления пособия по временной нетрудоспособности и родах гражданам подлежащим обязательному социальному страхованию.**.**

Профсоюз обязуется:

5.13. Осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств Работодателя, определенных данным разделом.

5.14. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

5.15. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Работодатель имеет право:

5.16. Не оплачивать время простоя по вине работника (статья 157 ТК РФ), если иное не будет предусмотрено настоящим коллективным договором

Профсоюз имеет право:

5.17. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

5.18. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.

5.19. 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 (статья 142 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников и обучающихся, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Работодатель обязуется:

6.2.Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в организации инструментов и оборудования.

6.3. Оборудовать и оформить уголок по охране труда (Постановление Минтруда РФ №7 от 17.01.2001).

6.4. Организовывать и принимать участие в городских смотрах-конкурсах по охране труда при наличии денежных средств.

6.5. Организовывать обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников организации, а также направлять на обучение по охране труда отдельные категории застрахованных в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, федеральный закон № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.

6.6. Организовывать 1 раз в 5 лет специальную оценку условий труда работников МАОДО «ДШИ им.А.В.Ливна» с получением Заключения от организации проводящей данную экспертизу.

6.7. Обеспечивать проведение инструктажей (вводный, первичный, повторный, целевой) по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. №1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций".

6.8. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, бесплатной сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Типовыми нормами и на основании результатов специальной оценки условий труда работников МАОДО «ДШИ им.А.В.Ливна»

6.9. Создавать на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюза - комитеты (комиссии) по охране труда. Совместно с Профсоюзом, соответствующими комиссиями организовать контроль над состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда

6.10. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля над соблюдением положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.11. Закрепить в трудовых договорах гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа об охране труда.

6.12. Организовать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в размере 0,2 процента к начисленной оплате труда по всем основаниям (доходу), а в соответствующих случаях - к сумме вознаграждения по гражданско-правовым договорам.

Профсоюз обязуется:

6.13. Участвовать в создаваемых Работодателем на паритетной основе комитетах (комиссиях) по охране труда. Совместно с Работодателем организовывать контроль над состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

6.14 Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.15 Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении в определенном законодательством порядке.

6.16 Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

6.17 Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.18 При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюз или уполномоченные по охране труда лица вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

6.19 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 214 ТК РФ).

6.20 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.21. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.22. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), вакцинации .

Извещать немедленно 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 (отравления).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профсоюз или уполномоченные по охране труда лица вправе требовать от Работодателя, органа управления организацией приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда.
Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

Работодатель имеет право:

Вознаграждать работников, добросовестно и образцово-показательно исполняющих требования положений действующего законодательства в области охраны труда.

Предпринимать меры дисциплинарного воздействия в отношении работников, не принимающих участия или злостно уклоняющихся от исполнения положений действующего законодательства в области требований охраны труда, правил и инструкций по охране труда, принятых в организации.

Профсоюз имеет право:

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, гарантировать право работника об отказе от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

В целях усиления социальной защищенности работников организации, стороны договорились о следующем:

7.1. В области социального, медицинского и пенсионного страхования.

Работодатель обязуется:

7.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим федеральным законодательством, для чего в организации создается комиссия по социально-страховым вопросам из представителей Работодателя и Профсоюза, которая осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, организации;

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

7.1.3. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о стаже, заработке, страховых взносах работающих.

7.1.4. Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования в размерах, определяемых законодательством.

7.1.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

Профсоюз обязуется:

7.1.6. Обеспечить контроль над соблюдением прав работников на обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование и своевременным перечислением средств в соответствующие фонды.

7.1.7. Активно работать в комиссии по социально-страховым вопросам, осуществлять контроль по расходованию средств, периодически информировать об этом работающих и профсоюзный комитет.

7.2. В области диагностики, профилактики, отдыха и оздоровления работников.

Работодатель обязуется:

7.2.1. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медосмотров работников, вакцинаций в соответствии с медицинскими рекомендациями или выдавать направления работникам учреждения на их прохождение (***Приложение №10***).

7.2.2. Компенсировать затраты на оздоровление работников в соответствии с Решением Думы Нижневартовского района «Об утверждении Положения о социальной защищенности работников муниципальных учреждений района на 2015-2017 годы» №219 от 02.07.2012 Г. ***(Приложение № 8)***

7.2.3. Производить расчет и оплату пособия по листу временной нетрудоспособности в сроки, оговоренные для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

7.2.4. Компенсировать расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа работнику и неработающим членам его семьи 1 раз в 2 года к месту использования отпуска и обратно, в соответствии с ТК РФ.

Профсоюз обязуется:

7.2.5. Направлять денежные средства, перечисленные на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, строго на эти цели и предоставлять информацию об их проведении Работодателю.

7.2.6. Активно привлекать работников и членов их семей к участию в культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе в организации

7.2.7. Предусматривать при организации мероприятий льготы для членов первичной профсоюзной организации всероссийского профсоюза культуры.

7.2.8. Участвовать в работе по подготовке предложений в нормативно-правовые акты, регулирующие объем и порядок социальных выплат, распространяющихся на работников учреждения.

7.3. В области предоставления материальной и другой помощи неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам организации.

Работодатель обязуется:

7.3.1. Направлять на выплаты, предусмотренные подпунктами 7.3.1., 7.3.2. часть экономии от использования средств по другим статьям экономической классификации расходов бюджетов Российской Федерации.

Профсоюз обязуется:

7.3.2. Выделять денежные средства на оказание материальной помощи членам профсоюзной организации в соответствии с порядком оказания материальной помощи и осуществления иных выплат;

7.3.3. Организовывать работу с пенсионерами, признающими и выполняющими Устав Профсоюза;

7.3.4. По согласованию с администрацией на паритетной основе нести затраты на чествование пенсионеров МАОДО «ДШИ им.А.В.Ливна» на праздничных и культурно массовых мероприятиях.

7.3.5. Информировать членов коллектива об изменениях действующей в Российской Федерации схемы пенсионного обеспечения, имеющихся преимуществах и возможностях субъекта федерации и муниципального образования в данном контексте.

7.4. В области работы с молодежью.

Работодатель обязуется:

7.4.1. Установить процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, в полном размере с первого дня работы в учреждении лицам в возрасте до 30 лет при условии, что данные сотрудники прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет.

7.4.2. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7.4.3. Осуществлять единовременную выплату молодым специалистом на порядке и основаниях, предусмотренных Положением **«**О порядке формирования фонда оплаты труда, установлении доплат и надбавок, выплат стимулирующего и социального характера работникам МОУДОД «ДШИ»г.п.Излучинск» .

7.4.4. Устанавливать работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Профсоюз обязуется:

7.4.5. Проводить работу по вовлечению молодых работников в трудовую и профсоюзную деятельность;

7.4.6. Участвовать в работе по подготовке предложений в нормативно-правовые акты, регулирующие правоотношения между работодателями и молодыми специалистами для улучшения условий работы молодежи.

РАЗДЕЛ 8. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ.

8.1 При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Оплата за проживание в гостинице производится по фактическим расходам из средств бюджета. (Ст. 168 ТК РФ)

8.2 На работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, в которые они командированы. Вместо дней отдыха, неиспользованных во время командировки, другие дни отдыха (по возвращении из командировки) не предоставляются. Если день отъезда в командировку приходится на выходной день, то работнику предоставляется день отдыха по возвращении из командировки. (Ст. 168 ТК РФ).

8.3 Средний дневной заработок для оплаты командировки исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев (за исключением оплаты отпуска и компенсации за неиспользованные отпуска), предшествующей моменту выплаты (Ст. 139 ТК РФ)

8.4 В день сдачи работником крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с Работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов на основании справок медицинских учреждений Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

8.5 При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

РАЗДЕЛ 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ НА СОЗДАНИЕ И РАБОТУ ПРОФСОЮЗА

Стороны договорились о том, что:

9.1. В области общих вопросов по обеспечению установленных законом прав:

9.1.1. 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.

9.1.2. В соответствии со ст. 377 ТК РФ Работодатель предоставляет в пользование действующему в учреждении профсоюзному органу:

- как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи, транспорт и необходимые нормативные правовые документы;
- помещение для проведения собраний, заседаний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы;

- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (отдельно выделенный стенд и раздел сайта учреждения);

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

9.1.4. Работодатель обязан рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах (ст. 22 ТК РФ).

9.1.5. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, полную и достоверную информацию, необходимую для контроля над выполнением коллективного договора.

9.1.6. Работодатель своевременно и оперативно извещает Профсоюз о вновь принятых и уволенных сотрудниках организации, в т.ч. путем включения Профсоюз в обходной лист при увольнении сотрудника и направления на собеседование принимаемых на работу сотрудников в секретариат профсоюзного комитета.

9.1.7. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, премированию и других комиссий, затрагивающих сферу компетенции Профсоюза.

9.1.8. Работодатель включает председателя Профсоюза с состав комиссий по урегулированию трудовых споров, комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

9.1.9. Работодатель формирует комиссии по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, премированию и других с учетом пропорционального соотношения членов профсоюза и работников, не состоящих в нем.

9.1.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза и профсоюзного комитета, по инициативе Работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты труда и стимулирующих выплат (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ) и другие вопросы.

Профсоюз имеет право:

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

9.1.12. Защищать трудовые права работников, по их письменным заявлениям.

9.1.13. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

9.1.14. Как минимум, выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

9.1.15. Контролировать соблюдение Трудового кодекса РФ, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора.

9.1.16. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям (ст. 372 ТК РФ).

9.1.17. Добиваться от Работодателя приостановки принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профсоюзом или их отмены (ст.372 ТК РФ).

9.1.18. Участвовать в формировании форм и размеров оплаты труда, материальных поощрений, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

9.1.19. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

9.1.20. Осуществлять самостоятельно, с помощью специалиста по охране труда и инспекции труда контроль над соблюдением правил охраны труда в учреждении.

9.1.21. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, ее структурных подразделениях.

9.1.22. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

9.1.23. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

9.1.24. Осуществлять контроль над своевременным перечислением средств в пенсионный, медицинский фонды и фонд социального страхования, за соблюдением прав работников на обязательное социальное, медицинское страхование.

9.1.25. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

9.1.26. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам организации - членам профсоюза.

9.1.27. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников - членов профсоюзной организации и членов их семей.

9.1.28. Приглашать бывших работников организации – членов профсоюза на праздничные и культурно-массовые мероприятия в организации.

Работодатель обязуется:

9.1.29. Оказывать содействие и предоставлять возможность реализации предоставленных профсоюзному комитету настоящим коллективным договором и иными законодательными нормативно-правовыми актами прав.

9.1.30. Сообщать Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п. 2 Федерального Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.1.31. Представлять в Профсоюз не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

9.1.32. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, бесплатно ежемесячно перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников (ст. 377 ТК РФ).

9.1.33. Рассматривать заявления, касающиеся функционирования профсоюзной организации учреждения, только при наличии отметки в секретариате профсоюзного комитета.

9.2. В отношении порядка проведения профсоюзных собраний

9.2.1. Собрания профсоюзного комитета проводятся регулярно в соответствии с объявленной датой и повесткой заседания. В случае, если собрание не было проведено в силу производственных причин, председатель Профсоюза имеет право перенести дату проведения собрания на ближайший свободный день.

9.2.2. В экстренных случаях, требующих срочного проведения собрания профсоюзного комитета, председатель Профсоюза имеет право провести собрание во внеочередном порядке.

9.2.3. Не позднее, чем за день проведения собрания профсоюзного комитета председатель Профсоюза направляет Работодателю уведомление о дате и месте проведения собрания, регламент и перечень вопросов, вынесенных на повестку.

9.2.4. Профсоюзный комитет имеет право привлекать к участию в собрании Профсоюза членов профсоюза. Привлечение работников, не состоящих в профсоюзной организации, допускается с предварительного согласования данного вопроса с Работодателем.

9.2.5. Общее собрание членов профсоюза проводятся не реже одного раза в полугодие.

9.2.6. Дата и время проведения общего собрания членов профсоюза согласовываются профсоюзным комитетом с Работодателем на очередном заседании профсоюзного комитета и заносятся в протокол.

9.2.7. Работодатель вправе присутствовать на собраниях профсоюзного комитета и общих собраниях профсоюза.

9.3. В области перечисления профсоюзных взносов сотрудников

9.3.1. Работодатель ежемесячно в день выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза. Задержка перечисления средств не допускается.

9.3.2. Профсоюзные взносы отчисляются в соответствии с Уставом профсоюза в размере 1% от начисления заработной платы сотрудника, согласно письменному заявлению, подаваемому в секретариат Профсоюза.

9.3.3. Профсоюзные взносы перечисляются бухгалтерией учреждения в процентном соотношении: 20% - окружному совету профсоюза; 80% - на счет профсоюза работников культуры или первичной профсоюзной организации.

9.3.4. Не позднее одной недели после перечисления профсоюзных взносов бухгалтерия учреждения направляет в Профсоюз информацию об объемах, датах и номерах платежных поручений по перечислению профсоюзных взносов.

9.3.5. Заявления сотрудников на начало и прекращение отчислений профсоюзных взносов рассматриваются бухгалтерией только при наличии отметки о регистрации в секретариате Профсоюза.

9.4. В отношении стимулирования работников профсоюзного актива и обеспечения гарантий работникам, состоящим в профсоюзе

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

9.4.2. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

9.4.4. Председатель Профсоюза и его заместитель, не освобожденные от основной работы, в течении 2-х лет после окончания срока своих полномочий, могут быть уволены только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

9.4.5. В соответствии со ст. 377 ТК РФ Работодатель осуществляет материальное стимулирование председателя профсоюзного комитета в соответствии с к настоящему Коллективному договору.

9.5. В отношении упорядочения делопроизводства профсоюзного комитета

9.5.1. Все заявления, направляемые в Профсоюз, рассматриваются только при наличии отметки в секретариате профсоюзного комитета.

9.5.2. Заявления, поданные в Профсоюз, выносятся на обсуждение на очередном заседании профсоюзного комитета.

9.5.3. Формы основных заявлений размещаются на сайте в электронном виде для сотрудников. Заявления, для которых существуют разработанные формы, в произвольном виде не принимаются

РАЗДЕЛ 10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения.

10.2. Работники организации в случае соблюдения и выполнения положений настоящего коллективного договора не принимают участие в забастовках.

10.3. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.4. Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссией по трудовым спорам, созданной в МАОДО «ДШИ им.А.В.Ливна» в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам