

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 9»

на 2021-2024 годы

Регистрационный
№ _____ от «___» _____ 20____ года

(Ф.И.О., подпись)

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем, в лице директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 9» и работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 9», в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации, действующего на основании Устава Российского Профсоюза работников культуры.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и распространяется на всех работников учреждения.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работникам, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые работодателем и работниками в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, представляемые работникам учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующей на основании Устава, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив признают выборный орган первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 9» единственным полномочным представителем работников, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

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

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

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

При этом любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложения о заключении нового или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. Трудовой договор и обеспечение занятости.

2.Стороны договорились:

2.1.Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменном виде в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.2.Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

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

Заключать трудовые договоры с работниками в соответствии с Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственных (муниципальных) учреждений при введении эффективного контракта, утвержденными Приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167Н.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.2.3.В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 37 ТК РФ.

Конкретизировать в трудовом договоре с работником учреждения его должностные обязанности, условия оплаты труда, стимулирующие выплаты, условия мер социальной поддержки.

В отношении каждого работника уточнять и конкретизировать его трудовую функцию, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, размер стимулирующих выплат. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении в форме, понятной работнику и работодателю учреждения, и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

При заключении трудового договора учитываются:

-система оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок;

-система нормирования труда;

-условия оплаты труда работников по итогам специальной оценки условий труда (изм. 27.02.18), а также иные особые условия труда работников;

-режим рабочего времени и отдыха;

-условия, определяющие в необходимых случаях характер работы.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, настоящим коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.2.4.Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5.Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6.Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7.Изменение сторонами определенных условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

2.2.8.Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий не предусмотренных Трудовым кодексом РФ 9ст. 192 ТК РФ).

2.2.9.Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о 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.

2.2.10.Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11.Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями не освобожденных от основной работы в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.12.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

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

2.2.14.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

2.2.15.Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.2.16.Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.3.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 2.3.1.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- 2.3.2.Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.
- 2.3.3.Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

III. Оплата и нормирование труда

3.Работодатель обязуется:

3.1.Производить оплату в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №9» утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2.Устанавливать размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера на основе критериев определения достижимых результатов работы для всех категорий работников учреждения, измеряемых качественными и количественными показателями. При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера применяются демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

3.3.Выплачивать заработную плату 8 и 23 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или нерабочим праздничным днем, производить выплату заработной платы накануне этого дня.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от вины работодателя.

3.4.Производить оплату отпуска согласно ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации не позднее, чем за три дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленные законом сроки, отпуск переносится и его началом считается третий день после выплаты отпускных.

3.5. Принимать необходимые меры по обеспечению в учреждении минимального размера оплаты труда не ниже установленного федеральным либо региональным законодательством.

3.6.Обеспечивать прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников учреждения.

3.7.Обеспечивать реализацию установленного федеральным законодательством права работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности, а также на повышение квалификации не реже чем один раз в три года.

3.8.Сохранять за работниками в случае приостановки ими работы в связи с задержкой выплаты

заработной платы более 15 дней все права, предусмотренные трудовым договором и настоящим коллективным договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объеме.

3.9. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.11. О введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

3.12. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

3.13. При формировании фонда заработной платы, средства на стимулирующие надбавки и премиальные выплаты предусматриваются в размере не менее 20 процентов от суммы установленных окладов.

Профсоюз обязуется:

3.14. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

3.15. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

IV. Режим труда и отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с представительным органом работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Изменение режима труда и отдыха производится работодателем по согласованию с представительным органом работников.

4.3. Начало работы 08-00, окончание работы 20-00.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

4.4. Для руководящих работников и учебно-вспомогательного персонала устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя, для остальных работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя.

4.5. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;

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

4.6. Работа в выходные и праздничные дни производится только в случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника и согласия профсоюзного комитета, оплата при этом производится в соответствии с требованиями ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, день отдыха дополнительной оплате не подлежит, за этот день сохраняется заработная плата.

4.7. Привлечение работников учреждения к работе, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями работника, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению руководителя с письменного согласия работника и соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

4.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Отпуск за первый год работы может предоставляться работнику по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы – в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.9. Ежегодные отпуска представляются в соответствии с графиком, который утверждается руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 2.

4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 рабочий день;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
- на рождение ребёнка – 2 рабочих дня (отцу);
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день -1 рабочий день.

4.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.13. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ, следующим работникам:

- родителям, имеющих детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 рабочий день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня
- неожиданного тяжёлого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- заместителям директора по административно-хозяйственной и учебной работе – 3 календарных

дня в каникулярное время;

-инженеру, секретарю учебной части - 3 календарных дня в каникулярное время;

-председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня в каникулярное время.

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

4.18. Профсоюз обязуется:

-осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде в части времени отдыха;

-осуществлять контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

-осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

V. Охрана труда.

5. Работодатель обязуется:

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

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

5.2. Обеспечивать прохождение периодических медицинских осмотров работников, прививок в соответствии с действующими нормативными документами за счет средств работодателя.

5.3. В соответствии с действующим законодательством проводить обучение и проверку знаний работников по охране труда и экологической безопасности.

5.4. Развивать институт уполномоченных лиц по охране труда.

5.5. Разрабатывать и реализовывать комплекс спортивно-оздоровительных мероприятий среди работников учреждения.

5.6. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и в сроки, установленные по согласованию с выборным органом профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

5.7. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств работодателя.

5.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.9. Расследовать и учитывать все несчастные случаи, происшедшие с работниками учреждения при выполнении ими своих обязанностей, оформлять их в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей».

5.10. Обеспечить в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами температурный, воздушный, световой режим в школе.

5.11. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации решать вопросы организации санитарно-курортного лечения работников и их детей.

5.12. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий охраны труда.

Профсоюз обязуется:

-осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

-принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства

об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.
-оказывать консультативную помощь работникам учреждения в вопросах охраны труда.

VI. Социальные гарантии.

6.Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
-при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
-при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72. 2, 73,74 ТК РФ);
-при увольнении (ст.178,179,180, 82 ТК РФ);
-при оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
-при направлении в служебные командировки (ст.167,168 ТК РФ);
-при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
-при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405,157,414 ТК РФ);
-при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
-в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
-в других случаях, предусмотренных законодательством.

6. 2.Работодатель обязуется:

6.2.1.Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование, осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами.
6.2.2.Обеспечивать обязательное медицинское страхование работников .
6.2.3.Своевременно и в полном объеме перечислять средства в УФНС для начисления страховых и накопительных взносов.
6.2.4.Соблюдать и предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (ст.173-177 ТК РФ).
6.2.5.Обеспечивать прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров педагогических работников. Сохранять средний заработок за время прохождения обязательных медицинских работников.
6.2.6.В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:
-длительной временной нетрудоспособности;
-нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
-нахождения в отпуске, предусмотренным пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
-прохождения военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.

VII. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

7.1.Работодатель и профсоюзная организации строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, и в соответствии Конституцией РФ, Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

7.2.Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем Профсоюза по вопросам:

7.2.1.защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального

закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.2.2.содействия их занятости;

7.2.3.ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.2.4.соблюдения законодательства о труде;

7.2.5.участия в урегулировании индивидуальных и коллективных споров.

7.3.Работодатель, должностные лица обязаны оказывать содействие профорганизации и ее деятельности.

7.4.В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа

Работодатель обязуется:

-соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

-не вмешиваться в уставную деятельность профсоюзной организации;

-не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзной организации;

-предоставлять возможность участия председателю профкома в работе руководящего коллегиального органа организации (ст. 53ТК РФ);

Ежемесячно и бесплатно перечислять при наличии письменных заявлений работников на р/с Саратовской областной организации РПРК членские профсоюзные взносы в размере 1% от зарплаты работника. Взносы перечисляются одновременно с выплатой зарплаты;

-предоставлять профкому помещение для проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации;

-предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимое для работы оборудованное помещение, мебель, средства связи, печатную и копировальную технику;

-гарантировать освобождение от работы членов выборных профсоюзных органов (делегатов съездов, конференций, членов пленума).

7.5.Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных в органы профсоюзов работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы):

увольнение по инициативе работодателя членов выборных профсоюзных органов, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ст.374 ТК РФ), а увольнение руководителя, заместителей выборного профсоюзного органа организации учреждения в течение двух лет после окончания выборных полномочий допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.6.Работа в качестве председателя, заместителей председателя профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа считается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат.

7.7. Предоставлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

7.11.Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом подлежат:

-система оплаты труда в учреждении;

-установление сроков выплаты заработной платы работникам;

-установление, распределение, изменение и снятие всех видов выплат стимулирующего характера;

-график отпусков;

-режим работы всех категорий работников;

-утверждение правил внутреннего трудового распорядка;

- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении им квалификационных

категорий по результатам категорий.

8.4.Представлять и защищать трудовые права ^{работников} членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.5.Организовывать учебу профсоюзного актива, в том числе совместно с администрацией.

8.6.Осуществлять с комиссией по социальному страхованию за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по социальному страхованию.

8.7.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их выплаты.

8.8.Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

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

8.10.Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

8.11.Проводить разъяснительную работу среди ^{работников} членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

8.12.Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

9.Стороны договорились:

9.1.Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчетываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2.Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3.Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения условий коллективного договора.

9.4.Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.5.В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КЛАП).

9.6.Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (ст.44 ТК РФ).

9.7.Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

От работодателя:

Директор
МБУДО «ДМШ №9»



В.М. Клеймиц

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУДО «ДМШ №9»



В.М. Никонорова