


От работников:

Председателя профсоюзного комитета

МБУ ДО «Каратузская ДШИ»

 Аурар Е.А.

«18» апреля 2022 г.

От работодателя:

И.о. директора МБУДО

«Каратузская ДШИ»

 Кошелькова М.А.

«18» апреля 2022 г.



Всего в настоящем документе прошито,
Пронумеровано и скреплено печатью.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каратузская детская школа искусств» 2020 - 2023 гг.

662850, Красноярский край, Каратузский район,
с. Каратузское, ул. Советская, 11

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каратузская детская школа искусств» и Работниками Учреждения в лице профсоюзного комитета Учреждения (далее - профком), представляющего интересы всех работников. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10 - ФЗ (в ред. Федеральных законов от 21.03.2002 № 31 - ФЗ, от 11.06.2021 № 171 - ФЗ, от 21.12.2021 № 472 - ФЗ); «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273 - ФЗ (в ред. Федеральных законов от 07.05.2013 № 99 - ФЗ, от 30.12.2021 № 433 - ФЗ, от 30.12.2021 № 472 - ФЗ), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально - трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключённым между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ГК РФ).

1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством и конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ГК РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Положения о первичной профсоюзной организации Российского профсоюза работников культуры, является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора, в соответствии с решением общего собрания трудового коллектива МБУ ДО «Каратузская ДШИ» протокол № 1 от 02.09. 2020 года.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон.

1.6. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляет постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения Коллективного договора.

1.7. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании работников Учреждения не реже одного раза в год.

1.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.9. Нормы настоящего Коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения в Учреждении (ст. 41 ТК РФ).

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными правовыми актами всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (или принимает по согласованию, или с предварительного согласия и др.) профкома:

1.11.1. Правила внутреннего трудового распорядка;

- 1.11.2. Положение об оплате труда;
- 1.11.3. Положение об установлении стимулирующих доплат и надбавок;
- 1.11.4. Соглашение по охране труда;
- 1.11.5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами;
- 1.11.6. Другие локальные нормативные акты.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы Учреждения, результативность и качество оказываемых бюджетных услуг, на модернизацию материальной базы Учреждения, внедрение новых технологий в образование отрасли культуры, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры производства услуг и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих и их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения должностных окладов (ставок);

2.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать работников необходимыми материально - техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения плановых заданий;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, освоения ими передового опыта, новых технологий, усиления мотивации выполнения трудовых функций;

2.2.5. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации формах;

2.2.6. соблюдать условия настоящей Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров с работниками;

2.2.7. предоставлять профкому информацию о выполнении намеченных социально - культурных показателей;

2.2.8. предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.9. создавать условия для деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, отраслевым и территориальным соглашениями;

2.2.10. сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.11. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих планов и программ развития Учреждения;

2.2.12. своевременно выполнять Предписания надзорных и контрольных органов, Представления вышестоящих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде;

2.2.13. осуществлять обязательное социальное, медицинское страхование и пенсионное обеспечение работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

2.2.14. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием (ст. 237 ТК РФ);

2.2.15. не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

2.2.16. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 22 ТК РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать эффективной деятельности Учреждения;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работников (ст. 30 ТК РФ);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права и интересы (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда: участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом (ст. 372 ТК РФ);

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.7. как минимум, выражать мнение профкома 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;

2.3.8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнение обязательств по охране труда; осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда;

2.3.9. предлагать меры по социально - экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.10. осуществлять подготовку и переподготовку профсоюзного актива;

2.3.11. сохранять высвобожденных работников на профсоюзном учете вплоть до их трудоустройства или получения досрочной пенсии.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, дисциплин, в соответствии с утвержденной программой;

2.4.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно выполнять приказы и распоряжения работодателя, установленные нормы труда, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, Правила и инструкции по охране труда (ч. 2, ст.21 ТК РФ);

2.4.3. основаниями для увольнения педагогического работника по инициативе администрации образовательного Учреждения до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются: повторное в течение года грубое нарушение Устава Учреждения, применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза (ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.2012 № 273 - ФЗ).

2.4.4. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, вести себя достойно, уважать права друг друга;

- 2.4.5. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное оказание муниципальных услуг населению и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- 2.4.6. содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 2.4.7. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам;
- 2.4.8. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, принимать меры по немедленному устранению данных причин и условий;
- 2.4.9. работники несут материальную ответственность за причиненный ущерб, в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право:

- 2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором;
- 2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим Коллективным договором порядке (см. п.1.12).

2.6. Профком имеет право:

- 2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально - трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
- по реорганизации и ликвидации работодателя;
 - по введению производственных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - по переподготовке и повышению квалификации работников и др.
- 2.6.2. вносить по вопросам, предусмотренным в п.2.6.1. и другим вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);
- 2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 2.6.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

- 2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности и настоящим Коллективным договором;
- 2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 2.7.7. профессиональную переподготовку, повышение квалификации;
- 2.7.8. участие в управлении Учреждением в установленных Трудовым кодексом Российской Федерации формах;
- 2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод,

законных интересов;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении настоящего Коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.7.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах (хранится у каждой из сторон) (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

Формы трудовых договоров для различных категорий работников и дополнительные соглашения к ним разрабатываются кадровой службой. Содержание трудовых договоров должно соответствовать требованиям Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1, к Коллективному договору и ст. 57 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

- в части заключения трудовых договоров с работниками:

3.2.1. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем. Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст. 57, ст. 58 ТК РФ);

3.2.3. заключать срочный трудовой договор (на определенный срок) только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, а именно:

- с пенсионерами по возрасту;

- для проведения неотложных работ по предотвращению аварий, несчастных случаев, а также для устранения их последствий;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

Срочные трудовые договоры расторгаются досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

3.2.4. выполнять обязательные и дополнительные условия заключенного трудового договора;

3.2.5. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72 - 75 ТК РФ).

- в части обеспечения занятости:

3.2.6. не допускать ликвидации организации, изменения организационно - правовой формы, полного или частичного приостановления работы Учреждения, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профкома (не менее, чем за три месяца);

3.2.7. представлять в профком не позднее, чем за три месяца проекты приказов о сокращении

численности и штата работников, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.8. сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (п.2, ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.9. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профкома (ст. 82 ТК РФ);

3.2.10. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление отдавать:

- семейным при наличии двух и более иждивенцев;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 - летнего возраста;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в Учреждении не менее 10 лет;
- одновременно двум работникам из одной семьи;
- работникам, получившим профзаболевание или производственную травму в Учреждении;
- руководителю первичной профсоюзной организации Учреждения, не освобожденный от основной работы.

3.2.11. разрабатывать совместно с профкомом программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения объемов предоставления бюджетных услуг, ухудшения финансово - экономического положения работодателя;

3.2.12. использовать по согласованию с профкомом внутрипроизводственные резервы Учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профкомом и по соглашению с работником с предупреждением об этом работника не позднее, чем за два месяца;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с совместителями.

3.2.13. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового рабочего места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.14. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в Учреждении;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16 - летнего возраста;
- руководителя (его заместителя) первичной профсоюзной организации Учреждения, не освобожденного от основной работы, в течение двух лет после окончания его полномочий;

3.2.15. разработать, принять и обеспечить выполнение Программы содействия занятости высвобождаемых работников, обратив особое внимание на:

- сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;
- внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;
- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и

через центр занятости;

3.2.16. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении установить, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении с учетом мнения (или по согласованию) профкома.

В случае изменения нагрузки: в связи с отсевом учащихся работодатель имеет право изменить нагрузку до конца учебного года.

При систематическом поступлении заявлений родителей о переводе учащихся от преподавателя (грубое, некорректное поведение, частые опоздания, переносы уроков и т.д.) работодатель имеет право по соглашению с профкомом ограничиваться минимумом педагогической нагрузки данного преподавателя на начало учебного года и обязан удовлетворить просьбу родителей по возможности, учитывая приоритет их выбора, а именно перевод к другому педагогу.

- в части расторжения трудовых договоров:

3.2.17. расторжение трудового договора в соответствии с п. 2.3 и п. 5 ст. 81 Трудовым кодексом Российской Федерации с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя производить только с предварительного согласия профкома (ч. 4 ст. 82 ТК РФ)

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

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

3.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников;

3.3.7. ввести в состав комиссии по трудовым спорам следующих работников:

- Кошелькова Мария Александровна - председатель комиссии

Члены комиссии:

- Луканев Александр Николаевич - преподаватель;

- Ильина Татьяна Юрьевна - преподаватель;

- Верещагин Захар Георгиевич – преподаватель;

-Аурар Елизавета Александровна – председатель первичной профсоюзной организации МБУДО «Каратузская ДШИ».

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Работодатель Учреждения обязуется:

4.1. Установить 6 - дневную рабочую неделю для преподавателей. При 6 - дневной рабочей неделе - один выходной день - воскресенье.

4.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

4.3. Для директора, заместителя директора и учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя.

4.4. Рабочее время преподавателей определяется расписанием групповых и индивидуальных занятий, которое должно быть доведено до их сведения не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти. Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени преподавателя.

4.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная, индивидуальная, творческая и другая педагогическая работа, предусмотренная индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий проводимых с обучающимися. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется локальным нормативным актом с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.6. Объем учебной нагрузки для преподавателей и концертмейстеров устанавливается приказом директора по состоянию на 1 сентября каждого нового учебного года. В соответствии с законодательством Российской Федерации объем учебной нагрузки может быть изменен в течении учебного года:

- отсев обучающихся;
- изменение учебного плана;
- изменение наполняемости групп.

4.7. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) преподавателю предоставляется методический день.

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

4.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация, утверждая график работы, вправе привлекать их к организационной деятельности в пределах времени, не превышающей учебной нагрузки до начала каникул. Во время каникул педагогические работники могут привлекаться к работе, связанной с текущим ремонтом школы, озеленением пришкольного участка. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя и согласовывается с профсоюзом.

4.10. На основании Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. №41 педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии.

4.11. Технические работники школы работают по 36 - часовой рабочей неделе для женщин и 40 - часовой рабочей неделе для мужчин.

4.12. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, заместители директора.

4.13. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе для работников (ст. 95 ТК РФ).

4.14. Привлекать работников к сверхурочным работам только в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.15. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ) в количестве 8 календарных дней.

4.16. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель Учреждения обязуется:

5.1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.2. Извещает работника о времени начала отпуска под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.3. Предоставлять вне графика отпуск работнику при предъявлении им путевки на санаторно - курортное лечение по медицинским показаниям (на себя или на ребенка).

5.4. Осуществлять отзыв работника из отпуска только с его согласия. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.5. Техническим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней. Преподавателям предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

5.6. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается.

5.7. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере.

5.8. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- при рождении ребенка в семье - до 5 дней;
- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 4 дней;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 дней;
- на похороны близких родственников - до 3 дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

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

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

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором школы.

5.8.1. Администрация предоставляет два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID - 19), исходя из положений статей 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендации Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений от 12.01.2022 № 14-6/10/В-142/.

5.9. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173 - 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в Учреждении по полученной специальности 3 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в трудовом договоре.

5.11. Профсоюзный комитет обязуется:

5.11.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- 5.11.2. Представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников;
- 5.11.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении к работе в исключительных случаях, а также в выходные и праздничные дни;
- 5.11.4. Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- 5.11.5. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- 5.11.6. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 6. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

- 6.1. Установить систему оплаты труда работников Учреждения на основе положений, утверждённых нормативными правовыми актами муниципального образования «Каратузский район», не допуская ухудшения условий, предусмотренных указанными положениями.
- 6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).
- 6.3. Оплата труда работников Учреждения производится на основании штатного расписания, тарификационных списков, положения об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера.
- 6.4. Должностные оклады руководителей, других категорий административно - хозяйственного персонала, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем (ст. 32 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).
- 6.5. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, доплата составляет 20%, имеющим первую квалификационную категорию -15%.
- 6.6. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок, не позднее 1 сентября, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;
- 6.7. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).
- 6.8. Заработная плата выплачивается по месту работы до 10 и до 25 числа каждого месяца.
- 6.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением об оплате труда.
- 6.10. Установить выплату в размере 50% от должностного оклада при приёме на работу молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по должности, требующей специального образования. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение пяти лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

6.11. По личному заявлению работника выплачивается материальная помощь один раз в год, в размере должностного оклада.

6.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

6.13. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

6.14. В случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки, в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

6.15. Профсоюзный комитет обязуется:

6.15.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации, в части оплаты труда, задержки оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу;

6.15.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинированной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.15.3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда и условий Коллективного договора:

6.15.4. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.15.5. 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.

Раздел 7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения (ст. 196 ТК РФ).

7.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

7.3.2. повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

7.3.3. в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание в общежитии или гостинице согласно предоставленным счетам по оплате) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных статьями 167 и 168 Трудового кодекса Российской Федерации, а также Положения об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации;

7.3.4. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией:

7.3.5. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году, продлевать срок действия квалификационных категорий педагогическим работникам на один год в следующих случаях:

- возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией Учреждения или выходом на пенсию;
- возобновление педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- в случае обучения в высших профессиональных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по очной - заочной форме по профилю деятельности;
- педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года.

7.3.6. По желанию работника, выраженного в письменной форме. присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в Учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора, должностное лицо, на которого приказом возложена ответственность за охрану труда, и на самих работников.

Администрация:

- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организует ежегодные бесплатные медицинские обследования;
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;
- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

8.2. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда, а также обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- своевременное расследование несчастных случаев.

8.3. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются инструкцией по технике безопасности и охране труда.

8.4. Работодатель:

- обеспечивает выполнение инструкции по технике безопасности и охране труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении

профессии, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производит соответствующие доплаты;

- обеспечивает работников полагающимися инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами;
- обеспечивает соблюдение санитарно - гигиенических требований. температурного, водного и светового режима;
- обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны;
- отслеживает наличие в помещениях и строениях первичных средств тушения пожаров и противопожарного инвентаря в соответствии с правилами пожарной безопасности;
- обеспечивает проведение первичного (при приеме на работу) и периодических инструктажей по охране труда и технике пожарной безопасности, а также обеспечивает соблюдение работниками Учреждения требований, правил и инструкций по пожарной безопасности, охране труда и чрезвычайным ситуациям;
- предоставляет работникам, живущим с ВИЧ/СПИД достаточно свободного времени для посещения консультаций и лечения в соответствии с минимальными национальными нормами. Включает вопросы профилактики ВИЧ - инфекции «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников.

Вся информация о работниках, связанная с ВИЧ/СПИД, должна быть строго конфиденциальной и храниться только в медицинских документах.

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

8.5.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий работы и охраны труда, безопасности на производстве;

8.5.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы;

8.5.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

8.5.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в Учреждения по вопросам безопасности и охраны труда;

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

8.5.6. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, востребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

8.6. Работник в области охраны труда обязан (ст.214 ТК РФ):

8.6.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

8.6.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.6.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.6.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (т.214 ТК РФ);

8.6.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае,

произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

8.6.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении их необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКОВ

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

9.1. Работодатель обязан:

9.1.1 предоставлять меры социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений в сельской местности Красноярского края в форме возмещения расходов на отопление и освещение;

9.1.2. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

9.1.3. своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского, социального страхования в размерах, определяемых законодательством;

9.1.4. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;

9.1.5. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

9.1.6. предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях, получающим впервые образование по профилю Учреждения, дополнительные учебные отпуска с сохранением средней заработной платы (ст.173-177 ТК РФ).

9.2. Стороны согласились на дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

9.2.1. Поощрять за безупречный труд в Учреждении в связи с 55-летием (женщин) и 60-летием (мужчин).

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

9.3.1. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9.3.2. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

9.3.3. выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза из средств профсоюзных взносов в случаях рождения ребенка, бракосочетания, смерти членов семьи, при серьезных материальных затруднениях.

Раздел 10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель включает представителей профкома по уполномочию работников в коллегиальные органы управления Учреждением в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профкома в управлении Учреждением предусмотрены ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2. Профком имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профкому о результатах выполнения данного

требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

10.3. Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам.

Профком оказывает непосредственную помощь работнику в разрешении жалобы или заявления через формы, соответствующие статьям Трудовому кодексу Российской Федерации.

10.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (ст. 353, 379, 380 ТК РФ).

10.5. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры работодатель и профком будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.409-418 ТК РФ).

Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация Учреждения строят взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 21.03.2002 №31-ФЗ, от 11.06.2021 №171-ФЗ, от 21.12.2021 №472-ФЗ) и другими законодательными актами.

11.2. Выступая представителем работников и являясь стороной Коллективного договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам Коллективного договора.

11.3. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении.

11.4. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

а) защиты социально - трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ. ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

б) ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

в) соблюдения законодательства о труде;

г) участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.5. Работодатель и должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации в его деятельности (ст. 37 ТК РФ).

11.6. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

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

- разрешить председателю профсоюзного комитета и его заместителю обучение по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка;

- обеспечить председателю профсоюзного комитета участие в совещаниях при директоре.

11.7. При наличии письменного заявления членов профсоюза (ст. 377 ТК РФ) работодатель обязуется ежемесячно удерживать 1% из заработной платы работников и перечислять их

на расчётный счёт профсоюза безналичным путём.

11.8. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, директор Учреждения принимает решения и издаёт локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с пунктами настоящего Коллективного договора.

11.9. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры.

11.10. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями - постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

12.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего Коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают лица обеих сторон, подписавших Коллективный договор;

12.2.2. взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечёт дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст.5, 27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года.

13.2. По истечении срока действия Коллективный договор продлевается ещё на срок не более трёх лет, пока стороны не заключат новый.

Договор продлевается, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления Коллективного договора.

13.3. Коллективный договор не сохраняет своё действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

13.4. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего сроком до трех лет.

13.5. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

13.6. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.44 ТК РФ).

13.7. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 61 ТК РФ), иными федеральными законами.

13.8. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы.

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА

ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Регистрационный номер	12
Дата регистрации	18.04.2022г.
Наименование предприятия	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Каратузская детская школа искусств»
Организационно – правовая форма (собственности ,хозяйствования)	Муниципальная
Место расположения	с.Каратузское,ул.Советская,11
Численность работающих	21
Отрасль	Дополнительное образование сферы культуры и искусства
Стороны подписавшие коллективный договор	И.о.директора: МБУ ДО «Каратузской ДШИ» : М.А.Кошелькова Председатель профсоюзного комитета МБУ ДО «Каратузской ДШИ»: Е.А.Аурар
Дата принятия договора	18.04.2022
Наличие приложений	3
Срок действия договора	3 года
Наличие предложений	
Кем проведена регистрация	Главный специалист по охране труда администрации Каратузского района: Г.В.Дэка

