

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ» С.СВЯТОСЛАВКА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ» С.СВЯТОСЛАВКА
НА 2021 – 2023 Г.Г.

От работодателя
Директор ГБУ ДО «Детская школа
искусств» с.Святославка

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации



Н.С. Родькина

 А.С. Тимофеева

24.08.21



Per 621/21- PD
24.08.21
de / [signature]

Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Родькиной Натальи Сергеевны и работниками Учреждения, от имени которых выступает председатель первичной профсоюзной организации ГБУ ДО «Детская школа искусств» с.Святославка Тимофеева Алина Сергеевна, действующего на основании Устава Российского Профсоюза работников культуры.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и распространяется на всех работников.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые работниками и работодателем в лице их представителей.

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

1.5. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, повышения квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

1.6. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают орган самоуправления учреждения, первичную профсоюзную организацию ГБУ ДО «Детская школа искусств» с.Святославка, единственным представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые

конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с органами самоуправления.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить коллективный договор, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу.

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

1.11. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.19. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.20. Настоящий коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. Трудовой договор и обеспечение занятости.

2. Стороны договорились:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенном 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. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения,

2.3. Работодатель обязуется соблюдать предусмотренный ТК РФ порядок приема и увольнения работников (ст. 68 и ст. 77 ТК РФ)

2.4. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.6. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.7. В трудовом договоре указываются определенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе.

2.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.9. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее договора.

В трудовом договоре и дополнительных соглашениях к трудовому договору оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.10. За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей к работнику применяется дисциплинарное взыскание. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.11. Сообщать органу самоуправления учреждения 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.

2.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют работники:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы,
- работники предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста)
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.13. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год

в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 72, ст. 74 ТК РФ).

2.14. В течение учебного года изменение определенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях.

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

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

2.17. Прекращение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия органа самоуправления.

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

Орган самоуправления учреждения обязуется:

2.19. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.20. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Руководитель обязуется:

3.2. Выплачивать заработную плату работникам не реже чем каждые

пол месяца 1-го и 15-го числа каждого месяца (ст.136 ТК РФ).

3.3. При нарушении выплаты работодателем установленного срока выплаты заработной платы, работодатель обязан выплатить ее с учетом индексации (ст.236 ТК РФ).

При совпадении дня выплаты с выходным и не рабочим днем выплаты заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников.

3.4. Выплаты заработной платы производится в денежной форме.

3.5. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

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

3.6. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

3.7. На работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

3.9. Устанавливать доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер в следующих размерах:

- за работу в сверхурочное время оплату производить в соответствии со ст.152 ТК РФ;
- по желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- выплачивать премии согласно Положению об оплате труда, принятому работодателем по согласованию с учетом мнения органа самоуправления учреждения.

3.10. Установить в соответствии с Положением об оплате труда,

разработанным в учреждении образования, доплаты, надбавки стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, согласовав с органом самоуправления учреждения.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ).

Работодатель возмещает весь не полученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

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

Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

3.11. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

3.12. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листы.

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

3.14. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

3.15. Оплату отпуска производить не позднее чем за три до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

3.16. Не допускать без согласования с профсоюзом рассмотрение следующих вопросов:

- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- проведение мероприятий по аттестации работников школы.

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

IV. Режим труда и отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Работникам со сменным характером работы (операторы котельной, сторожа) предоставляются выходные дни по графику сменности.

4.3. Начало работы в 9:00.

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

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

4.5. Норма часов учебной (преподавательской работы) педагогическим работникам устанавливается 18 часов в неделю за ставку заработной платы; норма часов педагогической работы концертмейстерам устанавливается 24 часа в неделю за ставку заработной платы.

4.6. Установленный работнику на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, а также сокращения количества групп и обучающихся.

4.7. Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье.

4.8. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая; работа по ведению мониторинга; работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и других мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.9. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- для лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- по заявлению женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

4.10. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

4.12. Работники учреждения имеют право заключать договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

4.13. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их - письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

4.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время все работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени.

4.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной

удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (В соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами).

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

Ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день к основному отпуску (ст.116, 119 ТК РФ) предоставляется:

Директору – 3 календарных дня

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы (ч. 2 ст. 122 ТК РФ).

4.17.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, 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.

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

4.19.Отпуск без сохранения заработной платы, 5 дней, предоставляется на основании письменного заявления в соответствии со ст. 128 ТК РФ и помимо работникам:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – 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 связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.20.Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях (ст. 116 ТК РФ):

- собственной свадьбы или свадьбы детей - 3 календарных дня;
- рождение ребенка - 2 календарных дня;
- смерти близких родственников - 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 3 календарных дня
- проводы детей на военную службу – 2 дня
- первого звонка ребенка-первоклассника – 1 день
- выпускного вечера ребенка – 2 дня.

4.21.Продление, перенесение, разделение и отзыв из очередного

отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ. Разделение отпуска на части, возможно, с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника (ст. 124, 125 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

4.22. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.23. Во время отпуска за работником сохраняется место, должность, учебная нагрузка (ст. 335 ТК РФ).

4.24. Орган самоуправления учреждения обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем 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 в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

V. Охрана труда

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

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

5.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда. Осуществлять работу по охране и безопасности труда, с последующей сертификацией. С обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя Совета трудового коллектива.

5.3. Обеспечить разработку и утверждение по согласованию с Советом трудового коллектива инструкций по охране труда для работников.

5.4. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

5.5. Контролировать выполнение работниками своих обязанностей в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

5.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, а также без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и в случае медицинских противопоказаний.

5.7. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения

5.8. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.

5.9. Работники учреждения обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.

VI. Социальные гарантии и льготы

6. Стороны пришли к соглашению:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 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 действующим законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных взносов всех работников образовательного учреждения;
- соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-174 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением;
- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

6.3. Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим работникам в случае истечения срока ее действия во время:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом.

6.4. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год.

6.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости осталось менее 1 года, сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию до наступления пенсионного возраста.

6.6. Контроль за выполнением коллективного договора.
Ответственность сторон коллективного договора.

6.7. Стороны договорились:

- работодатель в течении семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в органы по труду для уведомительной организации;
- разъяснить условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения;
- проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора;

- предоставлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ);
- информировать работников о ходе выполнения коллективного договора;
- в случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.54,55, 195 ТК РФ).

VII. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

7.1.Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества уважения взаимных интересов, и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом « О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами. Стороны договорились о том, что:

7.2. 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 иной профсоюзной деятельностью.

7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

7.4.Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

7.5.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Задержка перечисления средств не допускается.

7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

7.9. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.10. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда, установление системы оплаты и стимулирования труда и других.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 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);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 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.196ТК РФ);
-установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах, их 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, а также сведений о трудовой деятельности работников по форме СЗВ-ТД, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификации категорий по результатам аттестации работников.

8.4.Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.5.Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.6.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

8.8.Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.9.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.10.Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного пенсионного страхования и своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

8.12. Осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

8.13. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роле профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

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

