

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Генеральный директор
МБУ ДО «ДШИ
«ОКО им. К. Назаретова»



А.Б. Рустамянц

«04» июня 2019 г.

ОТ РАБОТНИКОВ

Представитель работников
МБУ ДО «ДШИ
«ОКО им. К. Назаретова»

С.Н. Тарановская

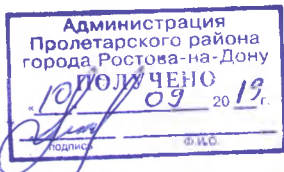
«04» июня 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств «Образовательно-концертное
объединение имени Кима Назаретова»

с 07.06.2019 по 06.06.2022

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области



Регистрационный № 11587/19-1629
от 06.09.2019

Заместитель министра

_____ О.В. Исаенко

г. Ростов-на-Дону
2019

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Начальник управления по
Труду

Г. Г. Дзюба

СОДЕРЖАНИЕ

- Раздел 1.** Общие положения
- Раздел 2.** Обязательства трудового коллектива
- Раздел 3.** Обязательства Работодателя
- Раздел 4.** Трудовой договор
- Раздел 5.** Рабочее время и время отдыха
- Раздел 6.** Оплата и нормирование труда
- Раздел 7.** Условия работы, и охрана и безопасность труда работников
- Раздел 8.** Социальные гарантии и компенсации
- Раздел 9.** Гарантии и права актива трудового коллектива
- Раздел 10.** Обязательства актива трудового коллектива
- Раздел 11.** Контроль по выполнению коллективного договора
- Раздел 12.** Заключительные положения

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Образовательно-концертное объединение имени Кима Назаретова».
2. Положение о ежемесячной плате за образовательные услуги в МБУ ДО «ДШИ «ОКО им. К. Назаретова».
3. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУ ДО «ДШИ «ОКО им. К. Назаретова».
4. Соглашение по охране труда с перечнем мероприятий по улучшению условий труда.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств «Образовательно-концертное объединение имени Кима Назаретова» и заключаемым между работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральных Законов «О коллективных договорах и соглашениях», «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении учреждениями», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об образовании», «О занятости населения в Российской Федерации», «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации» и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

Договор определяет взаимные обязательства работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, направлен на обеспечение благоприятных условий деятельности, выполнение требований трудового законодательства.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице представителя актива трудового коллектива;
- работодатель в лице его законного представителя – генерального директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Образовательно-концертное объединение имени Кима Назаретова».

1.4. Актив трудового коллектива и его представитель в соответствии со ст. 29, 30 ТК РФ представляют в социальном партнерстве интересы всех работников учреждения независимо от их членства в активе трудового коллектива.

1.5. Работники, не являющиеся членами актива трудового коллектива, имеют право уполномочить актив представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ч. 1 ст. 43 ТК РФ).

1.7. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет со дня его вступления в силу (ч.1 ст. 43 ТК РФ). Договор может быть продлён на срок не более трёх лет по соглашению сторон (ч. 2 ст. 43 ТК РФ). По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ, состоящих с ним в трудовых отношениях (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

1.9. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства являются недействительными

(ст. 50 ТК РФ). Иные условия договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства являются цельными для сторон договора.

1.10. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях установления социально-экономических гарантий работников:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его успешной работе и долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;
- усиления мотивации труда работников и создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.11. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами (ст. 41 ТК РФ).

1.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.13. Коллективный договор, в соответствии со ст. 43 ТК РФ, сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
- при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации.

1.14. Изменения и дополнения в договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в Администрации по месту нахождения.

1.15. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ч. 8 ст. 43 ТК РФ).

1.16. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

1.17. Действие договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие стороны отчитываются о его соблюдении на собрании трудового коллектива и общем собрании трудового коллектива МБУ.

Раздел 2. Обязательства трудового коллектива

2.1. Коллектив работников МБУ ДО «ДШИ «ОКО им. К. Назаретова» обязуется:

2.1.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с Работодателем, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда, иные, относящиеся к их работе, локальные нормативные акты учреждения.

2.1.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности по определенным различного рода уважительным причинам выполнять работу.

2.1.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.1.4. Вести установленную учетную документацию по утвержденным формам и срокам.

2.1.5. Содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях учреждения и в учреждении в целом.

2.1.6. Бережно относиться к имуществу учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры по обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.1.7. Соблюдать требования охраны труда и безопасности труда, правила техники безопасности, производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для образовательных учреждений.

2.1.8. Участвовать в осуществлении программ развития учреждения, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории учреждения.

2.1.9. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне.

2.1.10. Стремиться к поддержанию деловой репутации учреждения.

2.1.11. Активно участвовать в культурно-просветительской концертной деятельности учреждения.

2.2. Наряду с обязанностями, закреплёнными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

2.2.1. Обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса.

2.2.2. Формировать у обучающихся МБУ общепринятые качества, стремление к развитию личности и обеспечивать стандарты образования в соответствии с утверждёнными планами и программами.

2.2.3. Развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.

2.2.4. Совершенствовать своё педагогическое мастерство.

2.3. Актив трудового коллектива представляет всех работников учреждения при заключении и контроле выполнения договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов. Его деятельность

направлена:

- на улучшение условий труда;
- защиту профессиональных интересов работников;
- улучшение условий жизни, в том числе медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников и членов их семей, пенсионеров.

Раздел 3. Обязательства Работодателя

3.1. Работодатель обязуется: при заключении трудовых договоров соблюдать следующее:

3.1.1. Приём, перевод и увольнение работников осуществлять с соблюдением прав граждан, установленных Конституцией Российской Федерации и законодательством о труде, знакомить под расписку, принимаемых работников с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда и установленными Коллективным договором правами, обязанностями и льготами (ст. 68,72,77 ТК РФ).

3.1.2. Обеспечивать работникам учреждения полную занятость, в соответствии с трудовым договором и законодательством Российской Федерации.

3.1.3. Согласовывать с представителями актива трудового коллектива включение в индивидуальные трудовые договоры положений о социально-бытовых условиях.

3.1.4. При обращении работника к представителям актива, по поводу возникших с Работодателем разногласий при заключении трудового договора, изменении его условий представлять активу трудового коллектива проект трудового договора и письменную мотивировку позиции Работодателя.

3.1.5. Уведомлять представителей актива трудового коллектива заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры учреждения, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

3.1.6. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно-управленческого персонала;
- введение ограничений (запрета) на совмещение профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений;
- проведение внутренних переводов, переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на любые имеющиеся в учреждении вакансии.

3.1.7. Сокращение штата или численности работников, в том числе работников, не являющихся членами актива трудового коллектива, Работодатель может осуществлять только при предварительном (не

менее чем за два месяца) уведомлении членов актива трудового коллектива, а также при проведении с ними предварительных переговоров о соблюдении интересов работников.

3.1.8. Переговоры с работником, с которым заключён срочный трудовой договор, о возможности работы в учреждении после окончания срока договора, в том числе в другой должности или на другом рабочем месте, Работодатель обязан провести не позднее, чем за 3 дня до окончания срока трудового договора.

3.2. Работодатель обязуется при процедуре сокращения штата:

- предоставлять преимущественное право на работу работникам более высокой квалификации, работникам, имеющим стаж работы более 10-15 лет, работникам – единственным кормильцам в семье, имеющим детей - инвалидов, работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- выплачивать высвобождающимся работникам выходное пособие в размере 2-х должностных окладов (ставок). В исключительных случаях среднемесячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение 3-х месяцев со дня увольнения по решению органов службы занятости населения при условии, если в 2-х недельный срок после увольнения, работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

- предоставлять работнику в период 2-х месяцев до увольнения, оплачиваемые 4 часа в неделю для поиска работы.

3.3. Работодатель обязуется:

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (ст. 379 и 380 ТК РФ). На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Раздел 4. Трудовой договор

4.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

4.3. В трудовом договоре с работником оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе условия оплаты труда (размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке заработной платы) стимулирующего и компенсационного характера, поощрительные выплаты), объём учебной нагрузки для педагогических работников, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и др.

4.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

4.5. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению генерального директора учреждения или его представителя. При фактическом допущении работника к работе генеральный директор учреждения обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

4.6. Прием на работу оформляется приказом генерального директора учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ генерального директора о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника генеральный директор обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

4.7. Генеральный директор учреждения обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с

трудовой деятельностью работника.

4.8. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

4.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе Работодателя допускается только в случаях, при наличии обстоятельств, не зависящих от Работодателя. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

4.10. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные

выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- условия труда на рабочем месте: безопасные, вредные, опасные – по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ);

- компенсации и льготы за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

- условия соблюдения антикоррупционной политики Работодателя;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

4.11. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 6.1 приложения № 2 постановления Администрации города Ростова-на-Дону № 523 от 16.06.2017 г. «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры подведомственных Управлению культуры города Ростова-на-Дону по видам экономической деятельности «Культура и искусство» и «Образование в области культуры» устанавливается исходя из количества часов по федеральным государственным требованиям, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий учреждения. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы) не установлен (п. 6 2. постановления Администрации города Ростова-на-Дону № 523 от 16.06.2017 г.).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

4.12. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам и других объективных причин во изменение тарификации.

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

4.13. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), осуществляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.14. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

4.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- изменения количества педагогических часов по учебным планам и образовательным программам;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

4.16. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе генерального директора учреждения, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе генерального директора учреждения допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, генеральный директор учреждения обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

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

4.18. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

4.19. Трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ в случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4.20. Переговоры с работником, с которым заключён срочный трудовой договор, о возможности работы в учреждении после окончания срока договора, в том числе в другой должности или на другом рабочем месте, Администрация обязана провести не позднее, чем за 3 дня до окончания срока трудового договора.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебными планами и программами, расписанием занятий, графиком работы, трудовым договором, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3 к настоящему Коллективному договору).

5.1.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы с одним выходным днем (ст. 333, 100 ТК РФ). С учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются руководителем учреждения. Для руководящих и других работников учреждения нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю с двумя выходными днями. Сторожам и вахтерам устанавливается скользящий график работы.

5.1.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или

II группы, для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет. Для работников в возрасте до шестнадцати лет не более 24 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 ТК РФ).

5.1.4. Продолжительность рабочего дня предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на один час для всех работников кроме педагогических (ст. 95 ТК РФ).

5.1.5. По соглашению между работником и Администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы (ч. 1 ст. 93 ТК РФ).

5.1.6. На летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

5.1.7. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех педагогических работников учреждения. В этот период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательных программ, в пределах нормируемой части их рабочего времени, установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.1.8. Сверхурочные работы допускаются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также в случаях проведения в учреждении организационно-воспитательных мероприятий, если время проведения этих мероприятий превышает установленную для работника продолжительность ежедневной работы (подготовки к праздникам, конкурсам, городским и областным мероприятиям, пленэрных занятий). Привлечение к сверхурочным работам и их учёт осуществляется в соответствии с Правилами внутреннего распорядка МБУ.

5.1.9. Максимальные нормы сверхурочных работ не могут превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ «Сверхурочная работа»).

5.1.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в исключительных случаях при наличии необходимости, с согласия актива трудового коллектива по приказу генерального директора (ст. 113 ТК РФ «Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни»).

5.1.11. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать 4-х часов в день или половины месячной нормы рабочего времени установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ «Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству»).

5.1.12. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, графиком отпусков.

5.2. Предоставление отпуска:

5.2.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также сроками выделенных санаторных путевок.

5.2.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем учреждения с учетом представителя актива трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.2.3. Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года (с. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления такого отпуска определены Положением «О предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года», Уставом учреждения.

5.2.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон, при условии обеспеченности нормального осуществления образовательного процесса в Учреждении (ст. 128 ТК РФ «Отпуск без сохранения заработной платы»).

5.2.5. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- свадьбы работника, рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами.

5.2.6. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.3. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и питания, который устанавливается правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, постановлением Администрации города Ростова-на-Дону № 523 от 16.06.2017 г. «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры подведомственных

Управлению культуры города Ростова-на-Дону по видам экономической деятельности «Культура и искусство» и «Образование в области культуры».

Система оплаты труда, включает: размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) работников, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются локальными нормативными актами учреждения по согласованию с активом трудового коллектива, и являются неотъемлемой частью данного коллективного договора: Положение об оплате труда работников (приложение № 1).

Работодатель с учетом мнения актива трудового коллектива разрабатывает и принимает локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда:

Положение об оплате труда работников учреждения (приложение № 1);

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к Положению об оплате труда работников);

Положение о выплатах компенсационного характера (приложение № 2 к Положению об оплате труда работников);

Положение о выплатах стимулирующего характера (приложение № 3 к Положению об оплате труда работников);

Положение о премировании работников (приложение № 4 к Положению об оплате труда работников);

Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам (приложение № 5 к Положению об оплате труда работников);

Положение об оплате труда работников за счет образовательной платы (приложение № 6 к Положению об оплате труда работников);

Положение о премировании работников за счет средств от оплаты за образовательные услуги (приложение № 7 к Положению об оплате труда работников);

Положение о ежемесячной плате за образовательные услуги (приложение № 2);

Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 3).

6.2. Руководитель учреждения обеспечивает своевременное и правильное установление работникам повышающих коэффициентов к должностному окладу, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.3. Оплата труда работников, занятых на работе по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы работников по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.4. Педагогическим работникам, замещающим временно отсутствующих педагогических работников, производится почасовая оплата труда. При продолжении замещения более двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам работников оплата труда производится с момента замещения за все часы педагогической нагрузки по тарификации.

6.5. Работодатель обязан своевременно под роспись знакомить работников учреждения с условиями оплаты труда.

6.6. При выплате заработной платы работникам выдаются расчётные листки с указанием составных частей заработной платы, причитающейся за соответствующий период, размерах и основаниях произведенного удержания, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.7. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: за первую половину месяца - 21 числа, за вторую половину месяца - 06 числа каждого месяца, следующего за отчётным, перечислением на текущие счета карт сотрудников согласно договору о предоставлении услуг № 039/1006 от 15.10.2009 г. ОАО КБ «Центр-Инвест» (реализация «Зарплатной» программы с использованием банковских карт), при этом временной промежуток между первой выплатой заработной платы в месяце и второй не должен превышать пятнадцати дней.

Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

6.8. Работнику, направленному учреждением на курсы повышения квалификации производится оплата всех рабочих дней нахождения на курсах по средней заработной плате.

6.9. Зарплата работника предельным размером не ограничена.

6.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

6.11. Выплаты текущего премирования, компенсационного и стимулирующего характера, единовременного вознаграждения, оказание материальной помощи производится в соответствии с Положением об оплате труда и приложениями к коллективному договору.

6.12. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата до МРОТ производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.13. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должна быть согласована в письменной форме размер и (или) вид оплаты, выполненной работы в двукратном размере, предоставление дня отдыха, либо присоединения отработанного дня к оплачиваемому отпуску (ст. 153 ТК РФ «Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни»).

Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ «Оплата сверхурочной работы»).

6.14. Ответственность за своевременность выплаты заработной платы работникам учреждения и правильность определения ее размеров несет работодатель.

Раздел 7. Условия работы, охрана и безопасность труда

Стороны договорились:

7.1. В целях улучшения условий работы и безопасности труда, работодатель обязуется обеспечить:

- право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами;

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования в соответствии с действующими нормативными актами;

- соответствующие условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

- своевременную выдачу работникам сертифицированной спецодежды и другие средства индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

- проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБУ обучения и инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организацию контроля за соблюдением законодательства об охране труда, правил техники безопасности и расходованием денежных средств на мероприятия по улучшению условий труда;

- предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами, льгот и компенсаций не ниже предусмотренных действующим законодательством;

- обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

- ежегодное выполнение в срок до 01 октября всех запланированных мероприятий по подготовке к работе МБУ в зимних условиях;

- организацию текущего ремонта помещений МБУ,

электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учётом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. Для текущего ремонта школы использовать экологически безопасные материалы, прошедшие сертификацию;

- экологическую безопасность на территории школы;
- организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- отстранение работников от исполнения ими трудовых обязанностей при отсутствии результатов прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- оборудованное помещение для отдыха и приема пищи работников;
- санаторно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- в зимний период, безопасные подходы к МБУ, удаление льда с пешеходных дорожек или обработку обледенелых участков песком;
- проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температурный режим, освещённость и другие условия труда соответствуют установленным нормам охраны труда;
- обеспечение своевременного расследования несчастных случаев с работниками МБУ, происшедших в рабочее время и в период следования на работу и с работы.

7.2. Стороны обязуются:

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещённости в кабинетах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, уполномоченные (доверенные) лица комиссии по охране труда вправе приостановить выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

7.4. Работник имеет право:

- отказаться от работы при несоблюдении условий труда на его рабочем месте, угрожающих состоянию его здоровья;
- на возмещение вреда, причинённого в случае стойкой утраты

трудоспособности в результате профессионального заболевания или несчастного случая, произошедшего по вине работодателя.

7.5. Работник обязан:

7.5.1. Соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

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

7.5.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры, профилактические осмотры, прививки (по рекомендации врача), флюорографию в сроки, установленные генеральным директором учреждения.

Раздел 8. Социальные гарантии и компенсации

8.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление, предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

8.2. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими предусмотренных законом обязанностей.

8.3. Работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации, в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении по вине работодателя (возмещение неполученного заработка) (ст. 234 ТК РФ);
- при переезде на работу в другую местность (возмещение расходов по соглашению сторон трудового договора) (ст. 169 ТК РФ).

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. В случае направления работника в служебную командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, работодатель сохраняет за работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту командирования или учебы и обратно, проживание) и иные расходы, произведенные работником с разрешения, или ведома работодателя в соответствии со ст. 168 ТК РФ и локальными нормативными актами учреждения.

Командировочные расходы могут возмещаться из средств бюджета, целевых средств и иных источников в размерах, предусмотренных законодательством на момент командировки.

8.4.2. Освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения работником государственных или общественных обязанностей в случаях, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170 ТК РФ).

8.4.3. Членам комиссий по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка (ст. 171 ТК РФ).

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

8.4.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя актива трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

8.4.6. Работодатель обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) по необходимости.

8.4.7. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в установленном порядке (ст. 187 ТК РФ).

8.4.8. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в высшие образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173-177 ТК РФ).

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя).

8.4.9. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях 14 дней за год и размер сохраняемого заработка – 50 %, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 176 ТК РФ).

8.4.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В

исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

8.4.11. В случае расторжения трудового договора с заместителями руководителя и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества учреждения новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

8.4.12. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

8.4.13. При временной нетрудоспособности начислять работнику больничное пособие и отправлять реестр сведений в ФСС (ст. 183 ТК РФ).

8.4.14. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

8.4.15. В случае сдачи работником крови и ее компонентов в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

8.4.16. При прохождении аттестации работников на соответствие занимаемой должности:

8.4.16.1. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

8.4.16.2. При принятии руководителем решения о расторжении трудового договора с работником согласно п. 3 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- не допускается увольнение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в территориальную аттестационную комиссию и судебные органы с просьбой о разрешении конфликта.

Раздел 9. Гарантии и права актива трудового коллектива

Стороны договорились:

9.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в активе трудового коллектива и социально-партнерской деятельностью.

9.2. Представители актива трудового коллектива имеют право:

- на помещение, средства связи, канцелярские принадлежности, необходимые для его деятельности;

- представлять интересы трудового коллектива, вести переговоры с Администрацией, заключать трудовой договор с Администрацией, представлять интересы представителей актива трудового коллектива при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- получать информацию об использовании средств бюджета по статьям, связанным с оплатой труда, решением социальных проблем коллектива.

9.3. Проводить предварительные согласования с активом трудового коллектива для принятия приказов, распоряжений по вопросам, затрагивающим социально-трудовые проблемы членов актива.

9.4. Члены актива трудового коллектива включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.5. Работодатель с учетом актива трудового коллектива рассматривает вопросы:

- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами актива трудового коллектива, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечения работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установления заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- согласования Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создания комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составления графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеров заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

9.6. Работодатель обязан:

- соблюдать права и гарантии актива трудового коллектива, способствовать его деятельности;
- предоставлять активу трудового коллектива по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда работников, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам;
- проводить предварительные консультации и предварительные согласования с представителями актива трудового коллектива для принятия приказов, распоряжений по вопросам, затрагивающим социально-экономические проблемы представителей актива.

9.7. Работодатель и представитель актива трудового коллектива обязуются:

- определять дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, совмещение профессий (должностей) по результатам решений аттестационных комиссий за счёт всех источников;
- разрабатывать должностные инструкции для всех категорий работников;
- принимать меры для трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников, в связи с сокращением штата, реорганизацией в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечивать периодическую (один раз в год) диспансеризацию работников, организовывать санаторно-курортное лечение, медицинское страхование;
- принимать меры по удовлетворению духовных интересов членов коллектива и организации их отдыха (проведение праздников, семейных вечеров и других культурно-массовых мероприятий).

Раздел 10. Обязательства актива трудового коллектива

Актив трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять интересы трудового коллектива, вести переговоры с работодателем, представлять интересы актива трудового коллектива при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

10.4. Направлять учредителю 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).

10.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

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

10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.

10.8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.9. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.10. Получать информацию об использовании средств бюджета по статьям, связанным с оплатой труда.

10.11. Проводить работу по соблюдению трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка и режима работы.

10.12. Трудовые споры, не урегулированные между работником и работодателем, подлежат разрешению в соответствии с действующим законодательством в комиссиях по трудовым спорам и суде.

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС регулируется Трудовым Кодексом РФ.

Раздел 11. Контроль по соблюдению коллективного договора

Стороны договорились, что:

11.1. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Стороны совместно осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его Положений, стороны обязуются один раз в полугодие информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и не реже одного раза в год рассматривать на общем собрании отчет о ходе выполнения настоящего коллективного договора.

11.3. В случае нарушения или невыполнения коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность согласно действующему законодательству.

11.4. Работодатель и актив трудового коллектива несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по коллективному договору в соответствии со

статьями 54 и 55 ТК РФ.

11.5. Стороны обязуются, соблюдая установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.2. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

12.3. По истечению срока действия настоящий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

12.4. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют его стороны самостоятельно.

12.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего коллективного договора.

12.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему.

12.7. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, они разрешаются в законодательном порядке.

12.8. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение 7 (семи) дней с момента подписания направляется на уведомительную регистрацию в управление по труду министерства труда и социального развития Ростовской области.

Настоящий коллективный договор утверждён на общем собрании трудового коллектива.

Коллективный договор подписали:

От имени работников:

От имени работодателя:

Представитель актива трудового коллектива

Генеральный директор

_____ С.Н. Тарановская

_____ А.Б. Рустамянц

« 07 » июня 2019 г.

« 07 » июня 2019 г.

статьями 54 и 55 ТК РФ.

11.5. Стороны обязуются, соблюдая установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.2. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

12.3. По истечению срока действия настоящий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

12.4. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют его стороны самостоятельно.

12.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего коллективного договора.

12.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему.

12.7. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, они разрешаются в законодательном порядке.

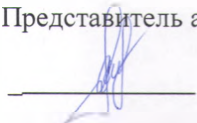
12.8. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение 7 (семи) дней с момента подписания направляется на уведомительную регистрацию в управление по труду министерства труда и социального развития Ростовской области.

Настоящий коллективный договор утверждён на общем собрании трудового коллектива.

Коллективный договор подписали:

От имени работников:

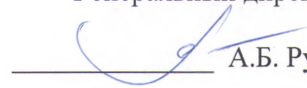
Представитель актива трудового коллектива


С.Н. Тарановская

« 07 » июня 2019 г.

От имени работодателя:

Генеральный директор


А.Б. Рустамянц

« 07 » июня 2019 г.

