

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
«Детская школа искусств»
г.о. Железнодорожный

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2012-2014 годы

Утвержден

общим собранием работников
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования детей

«Детская школа искусств»

г.о. Железнодорожный

« 22 » октября 2012 г.

Протокол № 1 от 22.10. 2012 г.

Зарегистрирован:

в отделе охраны труда и социальных
отношений Администрации городского округа
Железнодорожный

Регистрационный номер: № 28

Дата регистрации « 15 » ноября 2012 г.

Начальник отдела

Щипанова Е.Н.



1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Детская школа искусств» г.о. Железнодорожный (далее МБОУ ДОД ДШИ), устанавливающим нормы оплаты труда и другие социальные гарантии и льготы, а также условия охраны труда для её работников.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель МБОУ ДОД ДШИ, представленный в лице директора Исаковой Лилии Николаевны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, представленные первичной профсоюзной организацией в лице ее председателя, Точиловой Елены Анатольевны, именуемой далее «Профсоюз».

2. Предмет договора.

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующих стабильной работе организации.

2.2. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

3. Сфера действия договора.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем.

4. Основные принципы заключения договора.

Стороны, заключившие настоящий Договор, обязуются соблюдать нормы трудового законодательства и признают свободу выбора и обсуждения вопросов, касающихся содержания коллективного договора, подтверждают полномочность представителей другой стороны и равноправие сторон, способствующих добровольному исполнению принятых обязательств в условиях взаимного контроля.

5. Общие обязательства Работодателя и Профсоюза.

5.1. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем работников МБОУ ДОД ДШИ, поскольку он уполномочен общим собранием коллектива работников представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением.

5.2. Работодатель обязуется организовать труд работников, использовать каждого работника по специальности в соответствии с заключенными трудовыми договорами, закреплять за каждым определенное рабочее место, обеспечивать исправное состояние оборудования, повышать квалификацию работников, поощрять высокие результаты в работе.

5.3. Профсоюз обязуется содействовать эффективной работе МБОУ ДОД ДШИ присущими профсоюзам методами и способами в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

6. Обеспечение занятости. Подготовка и повышение квалификации персонала.

6.1. В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:

6.1.1. Укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями.

6.1.2. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т.ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

6.1.3. Разработать совместно с Профсоюзом «План повышения квалификации и подготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора

6.1.4. Оказывать содействие работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию.

6.1.5. Предоставлять работникам право повышения своей квалификации за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.

6.1.6. Закреплять кураторов за молодыми преподавателями, начинающими свою трудовую деятельность для их обучения.

6.1.7. Проводить с учащимися общеобразовательных школ города профориентационную работу, в том числе Дни открытых дверей (экскурсии) в учреждение.

6.1.8. Обеспечивать работнику, прошедшему переподготовку или повышение квалификации, по заключению квалификационной комиссии и документам учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

6.1.9. Своевременно создать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

6.1.10. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

6.1.11. Организовать для работников с целью обмена опытом посещение родственных учреждений, специализированных отраслевых выставок и пр.

7. Трудовые отношения.

7.1. Прием на работу и увольнение работников осуществляются на основании Трудового кодекса РФ, Правил внутреннего трудового распорядка МБОУ ДОД ДШИ г.о. Железнодорожный и настоящего коллективного договора.

7.2. Трудовые отношения для выполнения работы, которая носит постоянный характер, должны быть оформлены трудовым договором на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором сохраняется место работы;
- с лицами для выполнения заведомо определенной работы (ст. 59 ТК РФ),
- а также в других случаях предусмотренных действующим законодательством.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с работниками в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в трудовом законодательстве.

7.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в п.2., п. 3 и п.5. ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с согласия Профсоюза.

7.5. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

7.6. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и по согласованию с Профсоюзом.

7.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников Работодатель предоставляет информацию в Профком не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.8. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются по согласованию с Профсоюзом.

7.9. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

7.10. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста за 3 года до пенсии;
- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- первоочередники на улучшение жилищных условий.
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

7.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер, а также лиц, перечисленных в пункте 6.8. настоящего коллективного договора не допускается.

7.12.Работнику, попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

7.13.Профсоюз обязуется сохранять уволенных работников на профсоюзном учете вплоть до их трудоустройства, осуществлять содействие в поиске работы через органы службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

7.14.Приоритетным правом приема на работу пользуются лица, ранее уволенные из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавшие в ней.

7.15.При увольнении работников по сокращению численности или штата выходное пособие Работодатель выплачивает в размере установленным трудовым законодательством.

7.16.При неисполнении работником своих должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором или Правилами внутреннего трудового распорядка, работодатель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание в соответствии с трудовым законодательством.

8. Рабочее время и время отдыха.

8.1.Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы МБОУ ДОД ДШИ, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

8.2. В МБОУ ДОД ДШИ установлена шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днём – воскресенье.

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

8.4.Если это возможно по учебной нагрузке, преподавателю предоставляется методический день. Методический день предоставляется преподавателю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу работодателем учреждения и учеба проходит во время, когда в школе проводятся уроки.

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

8.6.Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом директора школы. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки преподавателя.

8.7.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.

8.8.Директор, заместители директора, технические работники школы, библиотекарь, кассир, бухгалтер работают по 40-часовой рабочей неделе. Режим работы с 9.00 до 18.00, обеденный перерыв с 13.00-14.00.

Сторожа работают посменно. Продолжительность смены с понедельника по субботу – 12 часов, воскресенье – 24 часа. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Для сторожей устанавливается суммированный учёт рабочего времени. Учётный период равен полугодию.

8.9.Время отдыха.

Нерабочими праздничными днями (в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации и с Федеральным Законом «О внесении изменений в статью 112 ТК РФ» от 29.12.2004 г. № 201) являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;

- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (по решению Правительства РФ).

8.10. Привлечение к работе в выходные или праздничные дни запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

8.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.09.1994 г. № 1052 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций» (с изменениями от 19 марта 2001 г.) - 56 календарных дней, директору, заместителям директора – 56 календарных дней, библиотекарю, бухгалтеру, кассиру, заведующей хозяйством, секретарю учебной части, техническим работникам – 28.

8.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Работодатель обязан предупредить работника под роспись о времени начала отпуска не менее чем за 2 недели. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и т.д.

8.13. По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

8.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней предоставляется (в соответствии со ст. 256 Трудового кодекса РФ):

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

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

8.15. Работодатель гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.16. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в школе по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в ученическом договоре (ст.ст. 198, 207 Трудового кодекса РФ).

8.17. Преподаватели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность учебная нагрузка.

8.18. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю), для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению ежемесячно 4 дополнительных выходных дня с сохранением среднего заработка.

8.19. Работодатель по соглашению сторон может устанавливать отдельным работникам режим работы на условиях неполного рабочего дня, вводить суммированный учет рабочего времени.

8.20. Отдельным работникам (беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю, имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет, ребёнка инвалида до 18 лет, а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи) по их письменному заявлению устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

8.21. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска в календарных днях с сохранением заработной платы в связи:

- с регистрацией брака работника - 3 дня;
- с регистрацией брака детей работника - 2 дня;
- со смертью близких родственников - 3 дня;
- с рождением ребенка работника - 2 дня;
- с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- проводы сына в армию - 2 дня;
- неосвобожденному председателю профкома - 3 дня. Членам профсоюзного комитета (по представлению профсоюзного комитета) – 1 календарный день (в каникулярное время);
- в других случаях - по договоренности между работником и работодателем;
- 1 сентября – при наличии ребёнка, учащегося 1-4 классов.

8.22. Стороны пришли к соглашению, что продолжительность перерыва между уроками составляет 5-10 минут.

9. Охрана труда.

9.1. В целях обеспечения работникам здоровых и безопасных условий труда Работодатель обязуется:

9.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных положением по охране труда.

9.1.2. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей работников и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ на рабочих местах (при работах на ПЭВМ).

9.1.3. Организовать проведение периодических медицинских осмотров работников МБОУ ДОД ДШИ.

9.1.4. Работникам, выполняющим работу с применением ПЭВМ и множительной техники, предоставлять регламентированные перерывы продолжительностью 10 мин. через каждый час в зависимости от тяжести и напряженности задания.

9.1.5. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом по форме Н-1.

9.1.6. Возмещать ущерб, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, посредством выплаты пособий работникам, получившим увечье, семьям погибших работников в размере, согласно Федеральному закону «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ от 24.07.1998 года в редакции от 21.07.2007 года.

9.1.7. Обеспечить работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.

9.1.8. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного, светового режима. При температуре воздуха ниже 30 градусов работа учреждения может быть остановлена.

9.1.9. Обеспечить бесперебойную работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений.

9.1.10. Обеспечить обучение по охране труда всех работников МБОУ ДОД ДШИ, в том числе ее руководящего состава, и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

9.1.11. Работодатель обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.

9.2. Обязательства Профкома:

9.2.1. Оказывать материальную помощь из профсоюзного бюджета лицам, получившим травму на производстве, либо в связи со сложным материальным положением по заявлению Работника – члена профсоюза.

9.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением охраны труда в МБОУ ДОД ДШИ и своевременным обучением работников по этим вопросам.

10. Условия и охрана труда женщин.

10.1. В целях сохранения в МБОУ ДОД ДШИ квалифицированных женских кадров и предупреждения чрезмерной женской безработицы, Работодатель обязуется:

10.1.1. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочего дня превышает 8 часов.

10.1.2. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

10.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщине сочетать труд с материнством, работодатель обязуется:

10.2.1. Установить для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, по их заявлению, сокращенную 36 часовую рабочую неделю.

10.2.2. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 18 лет.

10.2.3. Разрешать женщинам, имеющим детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время.

11. Оплата труда. Гарантированные и компенсационные выплаты.

11.1. Система оплаты труда работников МБОУ ДОД ДШИ устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений сферы культуры, утвержденным постановлением Администрации городского округа Железнодорожный.

Денежное содержание работников МБОУ ДОД ДШИ состоит из должностного оклада, материального стимулирования, компенсационных и социальных выплат.

К стимулирующим выплатам относятся:

- а) премия по результатам труда;
- б) иные выплаты стимулирующего характера.

К социальным выплатам относятся:

- а) материальная помощь;
- б) иные выплаты социального характера в соответствии с действующим законодательством.

11.2. Заработная плата перечисляется работнику на именную банковскую карточку работника.

Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: 4-го и 19-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

11.3. В случае предоставления работнику по согласованию с дирекцией отпуска вне графика, он должен подать заявление на отпуск не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

11.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

11.5. Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со ст. 37 Трудового кодекса РФ.

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

11.7. За работу в ночное время производится доплата 35% к должностному окладу.

12. Социальные льготы.

12.1. Стороны пришли к соглашению, что дети работников МБОУ ДОД ДШИ обеспечиваются путевками в летние городские и загородные оздоровительные лагеря по мере их поступления и соответствующего финансирования.

12.2. Работодатель возмещает Работнику расходы и предоставляет иные компенсации в связи со служебными командировками за пределы района и за проезд на городском транспорте по служебным обязанностям в соответствии с нормативными актами городского округа.

12.3. Работодатель обеспечивает выполнение гарантий, установленных для муниципальных служащих законодательством Российской Федерации и Московской области, а также нормативными правовыми актами городского округа по медицинскому обслуживанию, пенсионному обеспечению, государственному страхованию и улучшению жилищных условий.

12.4. Работники – члены профсоюза имеют право на выделение льготной путевки на лечение или отдых в период с ноября по апрель в подмосковные санатории.

12.5. Проведение физкультурно-оздоровительных организаций для членов профсоюзной организации за счёт средств профсоюза (по согласованию с соответствующей проф. организацией).

12.6. Обеспечение членов профсоюза подарками к праздничным дням за счёт средств профсоюза.

13. Взаимодействия работодателя и профсоюза.

13.1. Работодатель и Профсоюз договорились о том, что:

13.1.1. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с профсоюзом, руководствуясь требованиями законодательства и настоящим коллективным договором.

13.1.2. Работодатель гарантирует Профсоюзу заблаговременное представление необходимой информации по любым социально-трудовым вопросам, а также обо всех организационных изменениях в деятельности МБОУ ДОД ДШИ.

13.1.3. Профсоюз своей деятельностью способствует содействию эффективной работе организации, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками и работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

13.1.4. Профсоюз обеспечивает защиту интересов в равной степени всех работающих в организации, осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива, выступает стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов.

13.1.6. Работодатель представляет профсоюзному комитету необходимые для его деятельности оборудование, помещение, средства связи, множительные средства, обеспечивает печатанием необходимых материалов.

13.1.7. Работодатель обязуется:

- производить через бухгалтерию удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника;
- разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;
- включить председателя профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при директоре.

13.1.8. Профсоюзный комитет имеет право контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

13.1.9. Профсоюз имеет право проводить собрание членов трудового коллектива в рабочее время один раз в полугодие.

13.1.10. Председатель профсоюзного комитета и его заместители могут быть уволены работодателем в соответствии с п.2, подпунктом «б» п.3, п.5 ст. 81 Трудового кодекса РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

13.1.11. Работодатель обязуется производить через централизованную бухгалтерию отчисления профсоюзных взносов из заработной платы на основании личных заявлений Работников — членов профсоюзной организации.

14. Права и обязанности работников.

Работники обязаны:

14.1. Соблюдать дисциплину, Правила внутреннего трудового распорядка.

14.2. Своевременно, точно и качественно выполнять установленные должностными инструкциями объем работы и распоряжения Работодателя.

14.3. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, мешающих нормальной работе.

14.4. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу труда и взаимоотношений в коллективе, уважать права и свободы других членов коллектива.

Работники имеют право на:

14.5. Изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором.

14.6. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

14.7. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

14.8. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

14.9. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

14.10. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

14.11. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором.

14.12. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

14.13. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

14.14. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

14.15. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

14.16. Социальное страхование в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

15. Права и обязанности работодателя

Работодатель обязан:

15.1. Организовать труд преподавателей и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации; закрепить за каждым работником определенное рабочее место; своевременно знакомить преподавателей с расписанием занятий и графиком работы. Сообщать им до ухода в отпуск их рабочую нагрузку на следующий учебный год.

15.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещения, отопления, освещения, инвентаря и прочего оборудования, необходимых для работы материалов.

15.3. Своевременно рассматривать предложения работников на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

15.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки.

15.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

15.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

15.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

15.8. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

15.9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества сотрудников и учащихся.

15.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно до 1 января текущего года, компенсировать выходы на работу, в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурство во вне рабочее время.

15.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

15.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

Работодатель имеет право:

16.1. Заключать, расторгать и изменять трудовые договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

16.2. Поощрять работников за добросовестный труд.

16.3. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

16.4. Представлять учреждение во всех инстанциях.

16.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

16.6. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

16.7. Устанавливать ставки заработной платы на основе Единой тарификационной сетке или другого правительственного документа и решения аттестационной комиссии. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета Положения о надбавках, доплатах и премиях.

16.8. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работ.

16.9. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, утверждаемых с учетом мнения профсоюзного комитета, утвержден Коллективным договором.

16.10. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

16.11. Контролировать совместно со своими заместителями деятельность преподавателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

16.12. Назначать председателя методического совета, заведующих отделениями, секретаря педагогического совета.

16.13. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения, Совета Учреждения.

16. Права и обязанности Профсоюза.

15.1. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза в органах законодательной и исполнительной власти г. о. Железнодорожный.

15.2. Контролировать соблюдение законодательства о труде, охране здоровья работников.

15.3. Содействовать в разрешении конфликтов, возникающих между дирекцией и работниками организации.

15.4. Обеспечивать соблюдение законности найма, увольнения и передвижения работников МБОУ ДОД ДШИ г.о. Железнодорожный, а также их квалификационной аттестации.

15.5. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением дирекцией своих обязанностей в вопросах охраны труда.

15.6. Рассматривать и давать ответы по индивидуальным и коллективным заявлениям членов трудового коллектива в сроки, предусмотренные законодательством.

16. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.

16.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение 3 лет. Стороны имеют право продлить срок действия коллективного договора на срок не более 3 лет.

16.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

16.3. Индивидуальные трудовые споры работников и работодателя по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременный), предоставление ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе работодателя, внесение изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещение среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст. 382).

16.4. Комиссии по трудовым спорам, образуются из равного числа представителей работодателя и работников. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать, избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

16.5. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между директором образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменение и выполнение коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

16.6. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 398-418).

16.7. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии на время переговоров, могут освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года.

16.8. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его обязательств, работники не выдвигают новых требований.

16.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Профсоюзом до сведения всех работников в течение 10 дней после его подписания.

16.10. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, для чего избирается комиссия на паритетной основе из числа уполномоченных представителей сторон.

По результатам проверок составляется Акт, который доводится до сведения работников на общем собрании трудового коллектива.

Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно представляют отчет о его выполнении на общем собрании коллектива работников МБОУ ДОД ДШИ.

Профсоюз для контроля за выполнением коллективного договора может проводить проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивать у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и беспрепятственно получать ее от дирекции МБОУ ДОД ДШИ

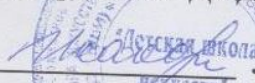
Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель:

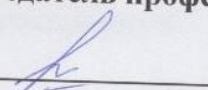
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Детская школа искусств» г.о. Железнодорожный

Профсоюзная организация работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств» г.о. Железнодорожный

Директор МБОУ ДОД «ДШИ»

 **Е.И. Исакова**

Председатель профсоюзного комитета

 **Е.А. Точилина**

« _____ » 2012 г.

« 22 » октября 2012 г.

