Представитель работодателя
Директор

_____ Н.С. Шандыба

«_04_» _июля_ 2024 г.

Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Л.В. Маланина

«_04_» _июля_ 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств села Пшада» имени Николая Моисеева муниципального образования город-курорт Геленджик

НА 2024-2027 ГОДЫ

с «_04_» июля 2024 г. до «_03_» июля 2027г.

Принят на общем собрании работников
Протокол от 04.07.2024 г. № 4

Коллективный договор вступает в силу
«_04_» июля 2024г.

г. Геленджик с. Пшада
2024г.

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения
города Геленджик»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 04.07.2024 № 36-17
вед. спец. Трофименко О.А.
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств села Пшада» имени Николая Моисеева муниципального образования город-курорт Геленджик (далее - Учреждение) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьей 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель в лице директора Шандыба Натальи Сергеевны (далее - Работодатель);

работники Учреждения в лице уполномоченных в установленном порядке представителей – Маланиной Людмилы Викторовны, председателя первичной профсоюзной организации, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников Учреждения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Целью Коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников Учреждения, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.4. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.5. Для достижения поставленных целей:

1.5.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу Учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества Учреждения, согласование с Профсоюзным комитетом проектов текущих и перспективных производственных планов, и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников Учреждения;

1.5.2. Работники Учреждения (далее - работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.5.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность Учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с Работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих;

1.6. Настоящим Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

С учетом финансово-экономического положения Работодателя, Работодатель может устанавливать льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствии со статьей 41 ТК РФ.

1.7. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюзного комитета, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза согласно статьям 30 и 377 ТК РФ.

1.8. Обязательства Сторон по Коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Коллективный договор, соглашения.

1.9. Взаимные обязательства Сторон Коллективного договора:

1.9.1. Работодатель:

признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Профсоюзный комитет к участию в управлении Учреждением в соответствии с действующим законодательством, предоставлять

Профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности Учреждения;

незамедлительно информирует Профсоюзный комитет и работников о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и Коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по Коллективному договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.10. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой Стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, может быть заключен срочный трудовой договор на срок не более пяти лет (статья 58 ТК РФ).

2.3. Коллективный договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению в соответствии со статьей 9 ТК РФ.

2.4. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюзного комитета, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание,

производится по согласованию с Профсоюзным комитетом в соответствии со статьей 82 ТК РФ.

2.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных Работодателем утверждено Положение о защите персональных данных сотрудников, обучающихся, их родителей (законных представителей) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств села Пшада» имени Николая Моисеева муниципального образования город-курорт Геленджик.

3. Режим работы Учреждения, режим труда и отдыха

3.1. Режим работы Учреждения с 9-00 по 21-00, выходной воскресенье.

3.2. Продолжительность рабочего времени.

В Учреждении установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в соответствии со статьей 91 ТК РФ.

Сокращенная продолжительность рабочего времени.

В Учреждении для женщин установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в соответствии со статьей 263.1 ТК РФ.

Общим выходным днем является - воскресенье.

Для административно-управленческого, педагогического (методист) и вспомогательного персонала Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Для педагогических работников (преподаватель и концертмейстер) - у каждого работника индивидуально, в зависимости от расписания занятий.

Согласно части 1 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Согласно пункта 1 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Период осенних, зимних, весенних каникул, а также период летних каникул, кроме ежегодного отпуска, является рабочим временем педагогических работников учреждения. В данный период устанавливается рабочее время согласно основному или дополнительному расписанию.

Продолжительность рабочего времени:

концертмейстерам устанавливается норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы;

преподавателям устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

Выполнение работ свыше 1 ставки допускается в основное рабочее время с согласия Работодателя.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения согласно приложению № 1 к настоящему Коллективному договору и (или) по соглашению между работником и Работодателем.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается также:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника может устанавливаться трудовым договором на основании Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда, требований и условий статьи 92 ТК РФ.

3.4. Неполное рабочее время регулируется статьей 93 ТК РФ.

По соглашению Сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

В соответствии с Законом Краснодарского края от 22 мая 2005 года № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае», многодетные родители имеют право на предоставление возможности работы с применением гибких форм организации труда (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, работа на дому.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время:

по просьбе беременной женщины;

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

Режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы Учреждения.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.5. Работник может привлекаться к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленного в Учреждении, в трудовом договоре работника:

для сверхурочной работы, с письменного согласия работника, в случаях предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

Допускается привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

беременных женщин;

работников в возрасте до восемнадцати лет;

других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в

возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.6. По соглашению Сторон между работником и Работодателем может быть предусмотрена работа в режиме гибкого рабочего времени, согласно статье 102 ТК РФ. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению Сторон в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов, в течение учетного периода предусмотренного соглашением Сторон и прописанного в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) - рабочего дня, недели, месяца, квартала, 6 месяцам или года.

3.7. Выполнение работы вне места нахождения Работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, регулируется главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением о дистанционной (удаленной) работе (Приложение № 2 к настоящему Коллективному договору)

3.8. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников Работодатель, в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с Профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев согласно статье 74 ТК РФ.

О предстоящих изменениях определенных Сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно статье 74 ТК РФ.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные законом и настоящим Коллективным договором.

3.9. В Учреждении применяются следующие виды времени отдыха:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

3.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (статья 119 ТК РФ).

Перечень должностей (профессий) работников, которым установлен ненормированный рабочий день, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работника и руководителя (Работодателя), приведены в приложении № 3 к настоящему Коллективному договору.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем установлен Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения.

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

3.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.13. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации («Радоница» и др.), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

3.14. Режим рабочего времени и времени отдыха работников конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка работников Учреждения.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Оплата труда работников это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оплата труда работников в Учреждении регулируется Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств села Пшада» имени Николая Моисеева муниципального образования город-курорт Геленджик (далее - Положение об оплате труда), штатным расписанием и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда.

4.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца:

25 числа – за первую половину текущего месяца;

10 числа следующего за отработанным месяцем, производится окончательный расчет.

Форма расчетного листка утверждена Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета и является приложением № 4 к настоящему Коллективному договору, а также приложением к Учетной политике Учреждения.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.5. Выплата заработной платы работнику производится по безналичному расчету, путем перечисления на расчетный счет банковской карты системы МИР, а случае отсутствия банковской карты на расчетный счет сберегательной книжки кредитной организации, указанной в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.6. За работниками в установленных трудовым законодательством случаях сохраняется средняя заработная плата. Порядок определения размера средней заработной платы (среднего заработка) предусмотрен статьей 139 ТК РФ.

4.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных статьями 137 и 138 ТК РФ и иными федеральными законами.

4.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.9. Минимальный размер оплаты труда работников не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, определенном региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае за определенный период и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Минимальный размер оплаты труда обеспечивается за счет средств бюджета муниципального образования город-курорт Геленджик, а также средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.10. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам, Работодатель применяет Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

4.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.12. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

4.13. Работодатель производит оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.14. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (статья 187 ТК РФ).

4.15. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в Учреждении 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 согласно статье 182 ТК РФ.

4.16. Оплата труда работников конкретизируется в Положении об оплате труда (Приложению № 5 к настоящему Коллективному договору).

5. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением

5.1. Работодатель проводит дополнительное профессиональное образование и участие в мероприятиях по профессиональному развитию работников Учреждения, в том числе:

прохождение дополнительного профессионального образования работниками Учреждения;

повышение уровня теоретических знаний, совершенствование практических навыков и умений работников Учреждения;

повышение системы мотивации и обеспечение потребностей Учреждения в квалифицированных кадрах;

развитие кадрового потенциала, в связи с постоянно повышающимися требованиями к квалификации.

В рамках повышения квалификации и подготовки кадров предусмотрено проведение следующих мероприятий по:

организации наставничества и адаптации молодых специалистов;

повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет;

профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста.

5.2. Прохождение обучения работниками Учреждения осуществляется в образовательных организациях, имеющими лицензию на данный вид деятельности и государственную аккредитацию.

5.3. Направление работников Учреждения для участия в мероприятиях по профессиональному развитию осуществляется по решению Работодателя.

Работники Учреждения направляются для получения дополнительного профессионального образования на основании:

решения Работодателя;

рекомендации аттестационной комиссии;

перевода работника Учреждения на иную должность, требующую дополнительных знаний;

перевода работника Учреждения на должность в порядке должностного роста;

необходимости в получении работником Учреждения дополнительных знаний и умений для выполнения нового вида профессиональной деятельности;

если повышение квалификации работник Учреждения проходит не реже чем один раз в три года в случаях, определенных законодательством.

5.4. План прохождения работниками профессиональной переподготовки, повышения квалификации, а также участия в обучающихся краткосрочных семинарах составляется Работодателем ежегодно с учетом мнения Профсоюзного комитета исходя из потребностей Учреждения.

Необходимость прохождения работником курсов повышения квалификации или профессиональной подготовки определяет Работодатель.

5.5. Работодателем предоставляются в соответствии со статьями 173-176 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (при получении образования соответствующего уровня впервые) согласно порядку предоставления (статья 177 ТК РФ). Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и Работодателем в письменной форме.

5.6. Работодатель проводит независимую оценку квалификации работников в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Перечень профессий (должностей) работников подлежащих независимой оценке квалификации, периодичность, условия, порядок направления утверждаются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.7. Прием на работу иностранных граждан Работодатель осуществляется в соответствии с законодательством и по согласованию с Профсоюзным комитетом (пункт 5 статьи 12 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10 «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

5.8. Работодатель рассматривает с участием Профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

Предварительно (не менее чем за три месяца) сообщает Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, представляет Профсоюзному комитету экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.9. Работодатель производит увольнение работников по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, смене режима работы и т.д.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.10. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы.

5.11. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в Учреждении.

5.12. Преимущественным правом на оставление на работе при

сокращении численности или штата работников Учреждения пользуются категории работников, предусмотренные статьей 179 ТК РФ:

с более высокой производительностью труда и квалификацией;

при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

Стороны договорились, что недопустимо сокращение следующих категорий работников:

предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

проработавших в организации более 3 лет;

одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;

отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;

работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;

впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

работники, имеющие звание заслуженного учителя;

беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие – при наличии ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

При сокращении численности или штата, не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

5.13. Работодатель предоставляет гарантии, компенсации и выходные пособия работникам Учреждения в связи с расторжением трудового договора в случаях и на условиях предусмотренных статьями 178-181.1 ТК РФ.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя в соответствии со статьей 212 ТК РФ, Работодатель обязан обеспечить, в том числе:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

условия труда на каждом рабочем месте соответствующие требованиям охраны труда;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета (статья 212 ТК РФ).

Работодатель также обязан:

соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, другие мероприятия в соответствии со статьей 224 ТК РФ;

при несчастных случаях - организовать первую помощь пострадавшему, доставку его в медицинскую организацию; принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц; принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с ТК РФ.

6.2. В соответствии со статьей 214 ТК РФ, работник в области охраны труда обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Перечень профессий (должностей), при занятии которой, обязательны предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования (Приложение № 6 к настоящему Коллективному договору).

6.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, Работодатель:

создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, при численности работников свыше 50 человек;

принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики деятельности Учреждения, при численности работников менее 50 человек.

При отсутствии службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют Работодатель - руководитель Учреждения, другой уполномоченный Работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые Работодателем по гражданско-правовому договору.

Все работники, в том числе руководитель Учреждения проходят обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

6.4. Стороны могут создавать комитеты (комиссии) по охране труда в соответствии со статьей 218 ТК РФ. В их состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители Профсоюзного комитета.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу Коллективного договора об охране труда.

6.5. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, в том числе:

в случае приостановления работ по причине нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 220 ТК РФ);

при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;

в случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.6. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства.

Работодатель за счет своих средств в соответствии с установленными нормами (постановление Минтруда РФ от 25 декабря 1997 года № 66 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами») обеспечивает своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной

защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (статья 221 ТК РФ).

Перечни профессий и должностей, которым предоставляется специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства, при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, приведен в приложении № 7 к настоящему Коллективному договору.

6.7. На Работодателя, в соответствии со статьей 223 ТК РФ, возлагается:

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников (санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, аптечки для оказания первой помощи, другое);

перевозка транспортными средствами работодателя либо за его счет в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям.

6.8. Положение о системе управления охраной труда в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств села Пшада» имени Николая Моисеева муниципального образования город-курорт Геленджик разработанное Сторонами, является приложением № 8 к настоящему Коллективному договору, Соглашение по охране труда является приложением №9 к настоящему Коллективному договору.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

при направлении в служебные командировки;

при исполнении государственных или общественных обязанностей;

при совмещении работы с получением образования (раздел 5 Коллективного договора, статьи 173-176 ТК РФ);

при вынужденном прекращении работы не по вине работника (раздел 6 Коллективного договора, статья 220 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (раздел 3 Коллективного договора, статьи 114-116 ТК РФ);

в некоторых случаях прекращения трудового договора (раздел 5 Коллективного договора, статьи 178-181.1 ТК РФ);

в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях Работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

7.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам определяются Учетной политикой Учреждения.

Оплата найма жилого помещения осуществляется по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки за счет бюджетных средств, по фактически произведенным расходам за счет внебюджетных средств, но не более стоимости однокомнатного одноместного номера.

Оплата суточных за каждый день нахождения в командировке, в том числе за счет бюджетных средств в размере 100 рублей, доплата производится из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, но не более 500 рублей.

7.3. Работник освобождается от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра.

В случае, если по соглашению с Работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.4. Работодатель:

заключает Соглашения об информационном взаимодействии с отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

ведет персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее управление отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.5. Профсоюзный комитет:

создает фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам, в том числе пострадавшим от стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;

обеспечивает детей работников новогодними подарками.

8. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. В Учреждении проводится организация культурно-массовой, физкультурной и спортивной, оздоровительной работы. Данные мероприятия направлены на эстетическое и нравственное развитие личности и улучшение физического состояния работников.

Работники Учреждения вправе:

посещать и участвовать в культурно-досуговых и спортивных мероприятиях проводимых учреждениями культуры, спорта;

совершать экскурсии, организованные Профсоюзным комитетом;

направлять детей на отдых в пионерские лагеря, организованный Профсоюзным комитетом.

8.2. Работодатель:

способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях.

8.3. Профсоюзный комитет:

организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

9. Гарантии деятельности Профсоюзного комитета

9.1. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Порядок учета мнения выборного органа Профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов предусмотрен статьей 372 ТК РФ.

9.2. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюзного комитета, Работодатель направляет в Профсоюзный комитет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Соблюдение процедуры указанной в статье 373 ТК РФ не лишает работника или Профсоюзный комитет права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а Работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профсоюзного комитета. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

9.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем Профсоюзного комитета и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

9.4. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профсоюзному комитету: помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

9.5. Работодатель может предоставить Профсоюзному комитету принадлежащие Работодателю помещения для проведения мероприятий культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

9.6. Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.7. Работодатель, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%. Порядок их перечисления

определяется в приложении № 10 к настоящему Коллективному договору. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.8. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности Профсоюзного комитета, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

10. Порядок внесения изменений и дополнений в Коллективный договор

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в Коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор, приложения к Коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения в соответствии со статьей 44 ТК РФ.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор может выступать любая из Сторон, уведомив при этом вторую Сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения Коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к Коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками Учреждения с объяснением причин их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения Коллективного договора, а также соответствующими органами по труду согласно статьи 51 ТК РФ.

11.2. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения Коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.3. Выполнение Коллективного договора рассматривается собранием работников или по его решению комиссией для ведения коллективных

переговоров, подготовки проекта и заключения Коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

11.4. К представителям Сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства Коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения Коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Приложения к Коллективному договору:

1. Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств села Пшада» имени Николая Моисеева муниципального образования город-курорт Геленджик;
2. Приложение № 2 - Положением о дистанционной (удаленной) работе;
3. Приложение № 3 - Перечень должностей (профессий) работников, которым установлен ненормированный рабочий день. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем;
4. Приложение № 4 - Форма расчетного листка;
5. Приложение № 5 - Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств села Пшада» имени Николая Моисеева муниципального образования город-курорт Геленджик;
6. Приложение № 6 - Перечень профессий (должностей), при занятии которой, обязательны предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
7. Приложение № 7 - Перечни профессий и должностей, которым предоставляется специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства;
8. Приложение № 8 - Положение о системе управления охраной труда в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств села Пшада» имени Николая Моисеева муниципального образования город-курорт Геленджик;
9. Приложение № 9 - Соглашение по охране труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств села Пшада» имени Николая Моисеева муниципального образования город-курорт Геленджик;
10. Приложение № 10 - Положение о порядке удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.