

***Коллективный договор
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования
«Детская школа искусств № 6
Энгельсского муниципального
района»
на 2020 – 2023 г.г.***

*Принято на
общем собрании трудового
коллектива 27.03.2020г.*

г. Энгельс

2020г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 6 Энгельского муниципального района», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Бондарь Сергея Викторовича, действующей на основании Устава, и работниками учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации в лице председателя Самойленко Елены Дмитриевны, действующей на основании Устава Профсоюза работников культуры.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, законом «Об образовании» РФ, законом «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Саратовским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2017-2019 гг., Соглашением по регулированию социально-экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников культуры на 2017-2020 гг. между управлением культуры администрации Энгельского муниципального района Саратовской области, Энгельской районной организацией профсоюза работников культуры и администрацией Энгельского муниципального района, и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

Коллективный договор разработан для создания благоприятных условий деятельности муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 6 Энгельского муниципального района», направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

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

Предметом настоящего Договора являются положения об условиях труда и его оплате, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации (далее Профком) является полномочным представительным органом работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 6 Энгельского муниципального района» (далее в том числе – учреждение), защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписывать коллективный договор.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах в соответствии с ТК РФ, действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Трудовые договоры разрабатываются работодателем в соответствии с требованиями трудового законодательства. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57, ст.60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, коллективным договором.

2.2.Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись выдается работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. Ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.2.4. По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.7. Осуществлять изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу только по письменному соглашению сторон за исключением случаев, предусмотренных

ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

2.2.8. Рассматривать вопросы, связанные с сокращением численности и штата, с участием профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ); сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников, соответственно, не позднее, чем за три месяца (ст.12 п.2 Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2.2.9. Представлять в профком не позднее, чем за три месяца до проведения мероприятий по сокращению, проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики об освобождении работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 5 или более процентов работников в течение 30 календарных дней;

2.2.10. Расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюзного органа по инициативе работодателя по п. 2, 3 или 5 ст.81 ТК РФ только по согласованию с профкомом, в соответствии со ст.373 и 374 ТК РФ;

2.2.11. Предоставлять лицам, получившим уведомление о сокращении, свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период до двух месяцев;

2.2.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение оставление на работе имеют следующие работники:

- семейные, при наличии двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие профзаболевания или трудовое увечье в период работы в учреждении;
- инвалиды боевых действий по защите отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- одинокие матери и одинокие отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет.

2.2.13. Соблюдать другие требования, установленные трудовым законодательством РФ.

2.3.Профком обязуется:

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

2.3.2.Представлять в установленные сроки свое мотивированное

мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза.

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

2.3.4. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени сотрудников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также учебным расписанием, графиком дежурств, согласованными с профсоюзным органом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого и обслуживающего персонала учреждения, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

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

3.4. Для сотрудников, за исключением сторожей-вахтеров, уборщиков служебных помещений, дворников, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю – суббота и воскресенье. В случае служебной необходимости работнику может устанавливаться индивидуальный график работы в соответствии с трудовым договором.

График работы сторожей-вахтеров – сутки через трое с 08.00 до 08.00 согласно утвержденному расписанию графику сменности.

Для дворников, уборщиков служебных помещений и рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий устанавливается шестидневная рабочая неделя, выходной день - воскресенье.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя (концертмейстера).

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный

период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам исключительно в порядке, предусмотренном ст.99 ТК РФ. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой в соответствии с трудовым законодательством РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с федеральными законами.

3.7. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

Продолжительность отпуска:

- для директора, заместителя по учебной части, преподавателей и концертмейстеров предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.
- для работников АХЧ - 28 календарных дней.
- Отпуск для преподавателей предоставляется в летний период после окончания учебного года.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

3.8. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (ст. 122,123 ТК РФ).

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев.

Отдельным категориям работников отпуск должен быть предоставлен по заявлению работника и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых директором учреждения по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работником в течение отпуска (ст.124 ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть представлены с последующим увольнением, днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.10. Предоставлять педагогическим работникам по их желанию не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без содержания сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ).

3.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительных оплачиваемых дней отдыха по желанию работника исходя из тарифной ставки в случаях:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 3 календарных дня;
- отцу при рождении ребенка - 2 календарных дня;
- юбилейные даты 50, 55, 60, 65 лет - 1 календарный день;
- смерти близкого родственника - 3 календарных дня;
- если ребенок сотрудника идет в 1-ый класс -1 календарный день (1-го сентября).

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность его определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.12. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- согласовывать формирование графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров

в части использования времени отдыха.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились, что:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.2. Работодатель обязуется:

- производить оплату труда работников согласно Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 6 Энгельского муниципального района», согласованному с профкомом;
- своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно предоставляемым к оплате;
- выплату премий, стимулирующих доплат, надбавок и иных выплат стимулирующего характера проводить по согласованию с профкомом в соответствии с локальным актом учреждения, регулирующим установление выплат стимулирующего характера работникам;
- молодым специалистам учреждения устанавливается ежемесячная доплата к должностному окладу в размере 15 % за фактически отработанное время.
- выплачивать заработную плату 15-го и 30-го числа каждого месяца, выдавать каждому работнику расчетный лист установленного образца;
- выплату отпускных производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты отпускных, в установленном законом сроке, отпуск переносится и началом отпуска считается третий день после выплаты отпускных;
- своевременно перечислять страховые взносы в Федеральную налоговую службу РФ.
- сохранять за работниками, в случае приостановки ими работы в связи с задержкой заработной платы более 15 дней, все права, предусмотренные трудовыми договорами и настоящим коллективным договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объеме;
- извещать работников об изменениях в условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;
- в день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

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

4.2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается руководителем учреждения исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

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

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

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

5. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе: страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца и в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ», работодатель обязан:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в Федеральную налоговую службу РФ ежемесячно, в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц, или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;
- представлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения перерасчета и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- предоставлять работникам по их запросу копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы ПФР.
- выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1.Работодатель обязуется:

6.1.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда в соответствии со ст. 219 ТК РФ.

6.1.2. Обеспечить проведение в учреждении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством РФ и по ее результатам осуществлять работу по улучшение условий труда работников.

6.1.3.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.1.4.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.1.5.Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

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

6.1.7.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.9.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.

6.1.10.Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя (ст.213 ТК РФ).

6.2.Работник в области охраны труда обязан:

6.2.1.Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2.Правильно применять средства индивидуальной защиты.

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

6.2.4. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве.

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

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профкому первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

7.2. В целях рассмотрения индивидуальных трудовых споров профсоюзный орган вправе инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

7.3. Работодатель обязуется:

- предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимое для работы оборудованное помещение, мебель, средства связи, печатную и копировальную технику;
- не вмешиваться в уставную деятельность профсоюзного органа, не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих его права и деятельность;
- гарантировать освобождение от работы (с сохранением зарплаты) членов профкома, избранных в качестве делегатов съезда, конференций;
- организовать бесплатное безналичное перечисление профсоюзных взносов из зарплаты в размере 1% на счета Саратовской областной организации профсоюза работников культуры и Энгельсской районной организации профсоюза работников культуры;
- не препятствовать проведению в удобное время для работников профсоюзных собраний, заседаний выборных органов профсоюза, и семинаров по обучению профактива.
- предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- Членов профкома первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий учреждения по тарификации, охране труда,

социальному страхованию и т.д.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Профком первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- давать в установленные сроки согласие или не согласие при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюзного органа (ст.373 ТК РФ);
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранение рабочих мест в организации;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников;
- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюзного органа за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени труда и отдыха;
- согласовывать график отпусков работников организации;
- осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени труда и отдыха;
- проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и задачах системы обязательного пенсионного страхования;
- контролировать достоверность сведений о застрахованных лицах, передаваемых учреждением в пенсионный фонд России, а также перечисление в ПФР страховых взносов;
- проводить воспитательную работу с нарушителями трудового законодательства;
- оказывать членам профсоюза материальную помощь за счет средств профсоюзных отчислений в случаях:
 - тяжелой болезни работника,

- смерти работника или его близкого родственника;
- рождения ребенка;
- юбилея работника – 50, 55, 60, 65, 70 лет;

Выполнять иные обязательства в соответствии с трудовым законодательством РФ.

9. ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА

9.1. Профком содействует обеспечению членов профсоюза:

- льготными путевками работника и членов его семьи в профсоюзные здравницы России;
- бесплатными путёвками часто болеющих детей в санатории;
- льготными путевками в детские оздоровительные лагеря;
- бесплатными новогодними подарками детей до 14 лет.

9.2. Работодатель предоставляет оплачиваемый день отдыха (1 сентября) матерям, имеющим детей-учеников 1 класса начальной школы.

10. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

10.1. Работодатель обязуется:

- создавать необходимые условия для обучения новым и смежным профессиям, повышение квалификации работников различных категорий исходя из потребности учреждения и на основании заявок;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, обучающимся в учебных заведениях, без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- проводить анализ причин увольнения (высокой текучки) по конкретным профессиям, удовлетворенность (неудовлетворенность) условиями и оплатой труда;
- участвовать в проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности для определения их профессиональных знаний;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ;
- предоставлять работникам, обучающимся в высших учебных заведениях на вечерних и заочных формах обучения оплачиваемые в установленном порядке отпуска при условии получения первого высшего образования;
- проводить необходимую работу по развитию наставничества в учреждении.

10.2. Профсоюз обязуется способствовать:

- повышению квалификации работников;
- содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- обеспечению работников - студентов учебных заведений всех форм обучения работой по графику, позволяющему регулярно посещать занятия.

10.3.Работник обязан:

Постоянно повышать свою квалификацию.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11. Стороны договорились:

11.1.Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.2.Разъяснять условия коллективного договора среди работников учреждения, содействовать его реализации.

11.3.Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.4.Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.5.Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.6.В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

11.7.Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение не реже одного раза в год.

11.8.Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежней редакцией коллективного договора.

11.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11.10. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует три года.

11.11.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

преобразования.

11.13. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Коллективный договор принят на общем собрании работников учреждения 27.03.2020г.

«Работодатель»

Директор МБУДО «ДШИ № 6 ЭМР»



С.В. Бондарь

«Профком»

Председатель профсоюзного комитета
МБУДО «ДШИ № 6 ЭМР»

Е.Д. Самойленко

«27» марта 2020 г.

«27» марта 2020 г.

Сер 151028/20-КД
от 17.06.2020г
Логина /Логина/

Прошито пронумеровано и скреплено
печатью 15 листов

Иванов

Директор _____ С.В. Бондарь

(подпись)

