

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Первая детская музыкальная школа» г. Кирова на 2011-2013 годы

Коллективный договор принят общим собранием работников
МОУДОД «Первая детская музыкальная школа» г. Кирова
7 апреля 2011 г.

Директор МОУ ДОД
«Первая детская музыкальная
школа» г. Кирова

[Подпись]
Л.С. Комаровских

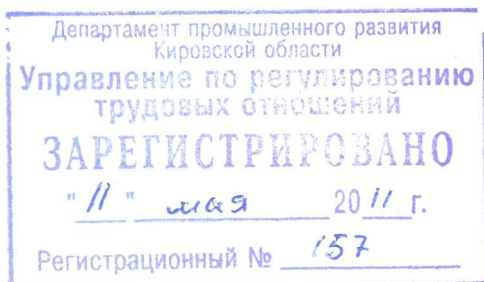


Председатель профсоюзного
комитета МОУ ДОД «Первая детская
музыкальная школа» г. Кирова

[Подпись] Н.В. Попова



Коллективный договор зарегистрирован в Управлении по регулированию
трудовых отношений «» 2011 г. №



*Ведущий специалист - эксперт
Иванов В.Г. Иванов /
С. урехи замоща.
Примечание: 6 2011.*

Содержание

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
РАЗДЕЛ II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	6
РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	11
РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	16
РАЗДЕЛ V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ	19
РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	22
РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ	25
РАЗДЕЛ VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	27
РАЗДЕЛ IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	30

ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- 1. Список должностей для получения дополнительного оплачиваемого отпуска.*

РАЗДЕЛ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее - КД) Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Первая детская музыкальная школа» города Кирова является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Администрацией (далее Работодателем) школы на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. ДОГОВАРИВАЮЩИМИСЯ СТОРОНАМИ КД являются

- со стороны Работодателя - администрация МОУ ДОД «ПДМШ» г. Кирова в лице директора Комаровских Л.С., действующего на основании Устава образовательного учреждения, зарегистрированного и уполномоченного Учредителем на управление имуществом и выделяемыми финансовыми средствами;

- со стороны Работников - профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МОУДОД «ПДМШ» г. Кирова (далее - профком) в лице председателя профкома Поповой Н.В., действующего на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, и уполномоченный общим собранием работников учреждения. Профсоюзная организация является юридическим лицом, включена в Реестр Кировской областной организации и осуществляет право защиты и регулирования трудовых отношений на основании Устава Российского профсоюза работников культуры.

- Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профсоюзный комитет представлять свои интересы с Работодателем согласно ст. 29 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). В соответствии со ст. 28 п.4 Федерального закона (далее - ФЗ) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и п. 2.9. *«Областного отраслевого тарифного соглашения на 2009-2011 гг.»* Работодатель по письменным заявлениям Работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзных органов денежные средства в размере 1% заработной платы. При неп перечислении средств профсоюзный комитет не обязан осуществлять защиту трудовых прав и социально-экономических интересов данных работников.

1.3. Коллективный договор разрабатывается и заключается, исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия КД являются обязательными для сторон, не противоречат Трудовому Кодексу РФ, другим актам трудового законодательства, не ухудшают, по сравнению с действующим законодательством, положения Работников и членов профсоюза. Условия КД не имеют обратной силы, после введения его в действие (ст. 12 ТК РФ).

1.4. В соответствии со ст. 23 ТК РФ стороны установили, ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, являющиеся обязательными для сторон:

- равноправие сторон, уважение и учет их интересов;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение норм действующего законодательства;
- полномочность представителей сторон при внесении изменений, дополнительных условий в КД;

- добровольность принятых сторонами обязательств;
 - реальность принятых обязательств;
 - обязательность выполнения КД;
 - контроль и ответственность за выполнением условий КД;
- а также (по условиям КД);
- обеспечение занятости и социальной защиты работников;
 - приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах.

1.5. ЦЕЛЬЮ КД являются:

- соблюдение социальных и трудовых гарантий Работников;
- обеспечение стабильности и эффективности работы образовательного учреждения;
- разграничение прав и обязанностей сторон.

1.6. Стороны признают и в пределах своих полномочий обеспечивают выполнение следующих законодательных актов:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федерального закона «Об образовании»;
- Указов Президента Российской Федерации;
- Постановлений Правительства РФ;
- актов органов власти субъектов федерации, местного самоуправления и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- дополнительных, по сравнению с законодательством, положений по условиям труда и заработной платы, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.

Стороны признают также юридическое значение и правовой характер Отраслевых тарифных соглашений, заключенных по отрасли «Культура» на федеральном и областном уровнях в области труда, заработной платы и защиты социально-экономических интересов работников ДМШ, ДХШ, ДШИ соответствующими органами профсоюза работников культуры.

1.7. ПРЕДМЕТОМ ДОГОВОРА являются взаимные обязательства Работников и Работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, в том числе:

Обязательства Работодателя

- соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия КД, соглашений и трудовых договоров;
- признавать права работников в части трудовых отношений, создания условий труда и социально-правовой защиты (ст. 21 ТК РФ);
- в условиях политики «оптимизации бюджетной сферы» принимать необходимые меры по предупреждению сокращения нагрузки и рабочих мест, по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;
- знакомить совместно с профкомом с условиями КД, другими нормативными актами всех работников организации, а также вновь поступающих работников в течение 7 дней после их приема на работу;

- издавать все приказы в строгом соответствии с ТК РФ, Коллективным договором и учетом мнения профкома;
- не ограничивать законные права работающих и их представителей - профсоюзных органов учреждения;
- признавать право работников на участие в управлении образовательным учреждением, в предусмотренных законом формах (ст. 21 ТК РФ);
- выплачивать с уплатой процентов (денежной компенсации) заработную плату, оплату отпуска, выплаты при увольнении и другие выплаты, причитающиеся работнику, при нарушении установленного срока выплаты в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ);
- возмещать работнику:
 - * не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться:
 - незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
 - отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или Государственной инспекции труда о восстановлении работника на прежней работе;
 - задержки выдачи трудовой книжки, внесения в нее не соответствующей законодательству формулировки причин увольнения (ст. 234 ТК РФ);
 - * ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ);
 - * моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ);
 - добиваться своевременного и полного финансирования по оплате труда, исполнения сроков выдачи заработной платы, установленных КД и трудовым договором;
- признавать за профсоюзной организацией право на взаимодействие и переговоры по защите интересов работников ПДМШ; право защищать членов союза при заключении трудовых договоров, увольнениях, тарификациях, переводах на другую работу внутри школы, в коллективных и индивидуальных трудовых спорах.

Обязательства профсоюзного комитета:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения с целью сохранения рабочих мест, своевременных и полных выплат, предоставления Работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД;
- сотрудничать на принципах социального партнерства с Работодателем, включая управление культуры администрации г. Кирова в вопросах соблюдения законодательства, трудовых отношений, социального страхования;
- признавать право администрации на руководство и управление учреждением, регулирование производственных отношений в рамках ТК РФ и других

законодательных актов о труде при условии, что эти полномочия не используются в целях дискриминации Работников и членов профсоюза;

- обеспечивать защиту коллективных интересов и трудовых прав Работников в целях улучшения условий труда;

- обеспечивать защиту индивидуальных трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза и Работников, не являющихся членами союза, но выполняющих условия п. 1.2 настоящего договора и 2.10 Отраслевого тарифного соглашения;

- всемерно содействовать

- *реализации КД, Отраслевых федеральных и территориальных соглашений;

- *снижению напряженности в трудовом коллективе, используя средства профсоюзной работы.

Совместные обязательства сторон:

- признавать своими первоочередными задачами обеспечение устойчивой и ритмичной работы учреждения, дальнейшее развитие и совершенствование учебно-воспитательного процесса, социально-экономическую защиту Работников;

- способствовать заключению и выполнению КД;

- принимать решения по вопросам и проблемам, связанным с ходом выполнения КД;

- обеспечивать информацией, представляющей взаимный интерес.

1.8. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Действие КД распространяется на всех Работников МОУДОД «ПДМШ»

г. Кирова.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, статуса, наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором (ст. 43 ТК РФ).

При переизбрании состава профкома и его председателя, новый состав профкома является правопреемником в части выполнения условий КД.

При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон.

При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности, в ходе которых стороны вправе начать переговоры о заключении нового КД или сохранения действующего.

В ходе пересмотра коллективного договора должен быть решен вопрос о сохранении льгот для Работников и выполнении других условий, предусмотренных прежним КД (ст. 14 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.

В случае самороспуска профсоюзной организации и прекращения деятельности профкома настоящий КД утрачивает свою силу.

Все Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

РАЗДЕЛ II ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Исключительным правом Работодателя является обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения, управление и контроль за организацией учебного процесса, заключение трудовых договоров.

Вопросы регулирования трудовых отношений, трудовых споров, установление режима труда и отдыха, существенных изменений условий труда Работников согласовываются с профсоюзным комитетом.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта) как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. При этом один экземпляр трудового договора отдается работнику.

Прием на работу оформляется приказом администрации, который объявляется Работнику под расписку в трехдневный срок со дня его подписания с выдачей по требованию Работника заверенной копии приказа. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В срочном трудовом договоре указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 57 ТК РФ). Если Работник с ведома администрации уже приступил к исполнению своих должностных обязанностей, вне зависимости от формы или порядка оформления, трудовой договор считается заключенным.

2.3. В трудовой договор вносятся обязательные условия в соответствии со ст. 57 ТК РФ, а также дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон, устанавливаемые в договорном порядке.

При заключении трудового договора не могут устанавливаться следующие условия:

- основания увольнения;
- установление дисциплинарных взысканий;
- введение для Работников полной материальной ответственности, кроме случаев, предусмотренных в ст. 243 ТК РФ;

Образец трудового договора для различных категорий Работников разрабатывается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Условия трудового договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим КД (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). В этом случае срочный трудовой договор может быть заключен только по просьбе Работника.

2.5. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе Работодателя либо Работника с категориями работников, которые определены ст. 59 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.6. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть заключен второй трудовой договор о работе по совместительству, выполняемой по месту основной работы и (или) в других организациях.

Особенности работы по совместительству для педагогических работников определяются в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 282-288, 333 ТК РФ, Постановление Министерства труда и социального развития РФ № 41 от 30.06.03г.).

Трудовой договор с Работником - совместителем может быть прекращен в случае приема на работу Работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 280 ТК РФ).

2.7. При продолжении трудовых отношений после окончания срока трудового договора хотя бы на один день, без требования сторон об их прекращении, трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

2.8. После заключения взаимных обязательств по выполнению условий трудового договора администрация не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, установленных законом (ст. 60 ТК РФ);

2.9. По соглашению сторон выполнение обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, возможно за дополнительную оплату. Размер дополнительной оплаты и порядок ее установления регулируется соглашением сторон.

2.10. Администрация не может принуждать Работника выполнять дополнительные должностные обязанности без согласия Работника.

2.11. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия Работника не допускаются.

2.12. Применение дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям) за неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником трудовых обязанностей производится после представления Работодателю письменного объяснения Работника, не позднее 1 месяца после обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске и времени, необходимого на учет мнения профкома.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Работодатель по собственной инициативе, по просьбе Работника, профкома или непосредственного руководителя Работника вправе снять взыскание до истечения одного года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ).

2.13. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

2.14. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя учреждения, его заместителей по требованию профсоюзного органа работников производится после подачи Учредителю (Работодателю) заявления профкома о нарушении руководителем, его заместителями законов или иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения. Учредитель (Работодатель) обязан рассмотреть поданное заявление и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзному органу работников.

В случае, если факты нарушений подтвердились, Учредитель (Работодатель) обязан применить к руководителю (заместителю руководителя) организации дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

2.15. Расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, не предусмотренным законом, не допускается.

2.16. Прекращение трудового договора возможно:

- по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ);
- по инициативе Работника (ст. 80 ТК РФ);
- по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ).

Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя производится с обязательным участием выборного профсоюзного органа по условиям, указанным в ст. 82 ТК РФ.

2.17. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности Работника, пребывания его в отпуске, командировке (ст. 81 ТК РФ).

2.18. *Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации Работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией.*

2.19. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником также являются:

-повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

-применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст. 336 ТК РФ).

Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения может быть предан гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или если это необходимо для защиты обучающихся, воспитанников (см. ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

2.20. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, производится с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 81 ТК РФ).

Обязательства Работодателя:

- разрабатывать должностные инструкции для всех категорий Работников и Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения профсоюзного комитета. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются Общим собранием работников и являются приложением к КД;

- знакомить Работника под роспись при заключении трудового договора с настоящим КД, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами, действующими в учреждении;

- определять при заключении трудового договора права Работника (при этом Работник вправе пригласить для консультации представителя профсоюза): срок, условия труда и заработной платы, размер ставок, условия расторжения договора, социальные гарантии и льготы в соответствии с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором;

- принимать по согласованию с профкомом локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр существенных условий труда, кроме ухудшающих положение Работника, по сравнению с условиями КД (ст. 72-75 ТК РФ);

- все вопросы, связанные с реорганизацией, изменением структуры, профиля деятельности учреждения принимать и рассматривать с участием профсоюзного комитета.

Дополнительные обязательства Работодателя:

- производить предварительное распределение нагрузки педагогическим работникам и концертмейстерам на новый учебный год до ухода в отпуск, окончательное распределение - перед новым учебным годом;

- при распределении нагрузки учитывать следующие принципы:

- а) качество педагогической работы и выполнения должностных обязанностей;
- б) преемственность классов;
- в) сохранение объема нагрузки;
- г) сохранение контингента обучающихся.

- распределять учащихся нового набора при участии заведующих отделениями и профкома, по принципу равномерного формирования классов по способностям и степени подготовки учащихся (с учетом заявлений родителей);

- производить прием совместителей по согласованию с профкомом;

- обеспечить повышение квалификации Работников образовательного учреждения путем профессиональной подготовки, переподготовки и обучения новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ). Формы профессиональной подготовки и переподготовки определяются с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения (ст. 196 ТК РФ). Направление Работников для повышения квалификации с отрывом от работы производить с сохранением места работы, должности и оплаты в размере не ниже среднего заработка;

- обеспечить возможность преподавателям право на свободу выбора методов обучения и воспитания, оценки знаний, использования учебных пособий и материалов;

- признавать за профкомом право персональной защиты членов профсоюза при тарификации, увольнениях и сокращениях, участие в трудовых спорах;

- проводить совместно с профкомом не реже одного раза в полугодие Общие собрания работников по обсуждению производственных вопросов;

- признавать право каждого Работника, профсоюзного комитета выносить на обсуждение Общего собрания работников любой вопрос, связанный с производственной и профессиональной деятельностью;

- рассматривать в двухнедельный срок поступающие от Работников предложения, замечания, жалобы, просьбы;

- признавать приоритетность доконфликтного разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- урегулирование конфликтов производить в строгом соответствии с законодательством.

Обязательства профсоюзного комитета:

- консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза в отношениях с Работодателем, а также в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь;
- рассматривать индивидуальные трудовые споры членов профсоюза с администрацией, участвовать в рассмотрении коллективных трудовых споров, связанных с нарушением действующего законодательства о труде, условий КД;
- содействовать Работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении Работниками трудовых обязанностей;
- добиваться улучшений условий труда Работников.

Обязательства Работников:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- подавать письменное заявление в учебную часть в случае несогласия с объемом учебной нагрузки;
- нести материальную ответственность (в пределах среднемесячного заработка - ст. 241 ТК РФ);
 - * за уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшения его состояния, а также необходимости для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества;
 - * за прямой действительный ущерб, причиненный им Работодателю;
 - * за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Материальная ответственность Работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

Работодатель с учетом конкретных обстоятельств по причинении ему ущерба, имеет право полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного Работника (ст. 240 ТК РФ);

- соблюдать требования Устава учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, условия КД;
- соблюдать трудовую дисциплину и выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда (технике безопасности, противопожарной безопасности, производственной санитарии);
- своевременно производить учет и отчетность по выполнению своей работы:
 - а) грамотное оформление документации (расписание, журналы, дневники) в установленные сроки;
 - б) в последние дни месяца подавать сведения об отработанных часах за месяц;
 - в) представлять календарные и репертуарные планы и отчеты о их выполнении в установленные сроки.

г) отчет о проделанной работе - по окончании учебного года (в письменной форме);

д) заполнение общешкольной ведомости успеваемости в установленные сроки, по окончании учебной четверти и года;

е) отчет о родительской плате – ежемесячно;

- своевременно подавать в учебную часть сведения об изменении расписания;
- бережно относиться к имуществу учреждения и других Работников;
- уважительно и корректно обходиться с представителями администрации, другими работниками, учащимися, их родителями и пр. лицами;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;

- признавать право Работодателя в случаях нарушения трудовой дисциплины прибегнуть к наказаниям в соответствии с ТК РФ, а также к сокращению и лишению премиальных выплат, льгот на дополнительно оплачиваемые дни к отпуску, определенные КД;

- не проводить забастовки в отношении какого-либо вопроса, решаемого в рамках КД, если Работодатель не отказывается от его рассмотрения и не осуществляет дискриминационных действий по отношению к трудовому коллективу и профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми Общим собранием работников по представлению Работодателя (администрации) и согласованными с профкомом (Приложение № 1).

3.2. В учреждении устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем

- * с сокращенной продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю для преподавателей и концертмейстеров (ст. 333 ТК РФ);

- * с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю для административно-обслуживающего персонала;

3.3. Работник может осуществлять работу по совместительству в свободное от основной работы время как по основному месту работы, так и в других организациях, на условиях, установленных ст. 97 и 282 ТК РФ.

3.4. Начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяются расписанием занятий и графиками работы, утвержденными Работодателем и закрепленными в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.5. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа в выходной день по желанию Работника может компенсироваться другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Привлечение работника к работе и дежурствам в выходные и праздничные дни может производиться только по согласованию с профкомом (ст. 113, 153 ТК РФ).

3.7. Работа в сверхурочное время по инициативе Работодателя компенсируется соответствующей оплатой с документальным оформлением письменного согласия Работника и мотивированного учета мнения профоргана учреждения (ст. 99 ТК РФ).

3.8. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

К работе в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только с письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и ст. 259 ТК РФ:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- Работники, имеющие детей инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;
- Работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

Эти же гарантии распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

3.9. Работа на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) устанавливается на основании ст.93 ТК РФ.

3.10. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14 лет; ребенка- инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени;
- Работнику по соглашению с Работодателем.

3.11. Дополнительные выходные дни могут быть предоставлены одному из родителей (опекуну, попечителю) ребенка-инвалида по его письменному заявлению - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

3.12. Администрация совместно (по согласованию) с профкомом:

- разрабатывает и утверждает годовой календарный график осенних, зимних и весенних каникул, общая продолжительность которых составляет 30 дней (основание: Закон РФ «Об образовании» №3266-1 от 10.07.1992, ред. 02.02.2011).

- устанавливает порядок привлечения работников в период каникул в соответствии с Положением об особенностях режима и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, (Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.06г. № 69)

- регулирует перенос рабочих дней, связанный с государственными праздниками, с учетом графика работы предприятий, организаций и образовательных учреждений города.

В образовательном учреждении работникам предоставляются:

а) Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для преподавателей и концертмейстеров, и 28 календарных дней для остальных работников с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 334 ТК РФ).

В соответствии со ст.123, 372 ТК РФ администрация согласовывает с профкомом график отпусков;

По письменному заявлению Работника, в связи с семейными обстоятельствами, Работодатель имеет право предоставить Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в иное время, чем установлено графиком отпусков.

В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время ежегодного отпуска;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- все периоды времени, когда Работник не работал в связи с дополнительными льготами и гарантиями, предоставленными настоящим КД. (Основание ст. 121 ТК РФ).

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст.124 ТК РФ).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

б) Длительный отпуск педагогическим работникам образовательных учреждений (не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы), сроком до одного года, порядок и условия которого определяются Учредителем (ст.335 ТК РФ), с сохранением права досрочного выхода на работу (по коллективному договору).

в) Оплачиваемый отпуск женщинам по беременности и родам по заявлению в соответствии с медицинским заключением, продолжительностью 70 (в случае осложненных родов- 86 , при рождении двух и более детей- 110) календарных дней после родов.

При нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, приказ о ее увольнении отданный Работодателем во время ее отсутствия, или если срок

исполнения этого приказа совпадает с ее отсутствием, является незаконным. (Конвенция МОТ № 103 от 7 сентября 1955 г. «Об охране материнства» ст.6).

з) Отпуск по уходу за ребенком (оплачиваемый за счет средств социального страхования):

- женщине (до достижения ребенком возраста трех лет);
- отцу ребенка, бабушке, дедушке, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком, за Работником сохраняется место работы (должность) – ст. 256 ТК РФ;

д) Дополнительные неоплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска, по письменному заявлению Работника (основание – ст. 128 ТК РФ):

- рождение ребенка - до 5-ти календарных дней;
- бракосочетание - до 5 календарных дней;
- похороны близких родственников - до 5 кал. дней (в особых случаях – до 7 кал дней по условиям КД);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 кал. дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 кал. дней в году.

В других случаях, предусмотренных КД:

- юбилея, если он приходится на рабочий день (с 50 лет: 50, 55, 60, 70 лет – женщинам и 50, 60, 70 лет – мужчинам) - один день;

- отпуска, связанные с семейными обязанностями:

* работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет - ежегодные отпуска продолжительностью до 14 кал дней, используемые полностью либо по частям (ст. 263 ТК РФ);

* при праздновании свадьбы детей – 3 кал. дня;

* серебряной, золотой свадьбы - 2 кал. дня;

* в первый день занятий в школе родителям, опекунам, (попечителям), имеющим детей до 12 – летнего возраста – 1 день;

* для провода детей на военную службу – 2 календарных дня;

* неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, жен, мужей, детей, опекунов, усыновителей и попечителей) – до 2 дней;

* отпуск по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения;

- в других случаях:

* болезни по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, в обязательном порядке – 3 кал. дня (Закон РФ «Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан» ст. 20);

* в связи с переездом на новое место жительства – 3 кал. дня;

* для ликвидации аварии в доме - до 2 кал. дней.

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Оплата и нормирование труда

4.1. Система оплаты труда работников Учреждения, включающая размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются на основе:

- Постановления главы администрации города Кирова от 31.12.2008 №5250-П «О разработке правовых актов по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений»,

- Постановления администрации города Кирова от 30.01.2009 № 257-П « Об утверждении примерного положения «Об оплате труда работников бюджетных муниципальных учреждений дополнительного образования детей музыкальных, художественной и школ искусств муниципального образования «Город Киров»;

- Областного Отраслевого соглашения, Коллективного договора, локальных нормативных актов в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.

4.2. Заработная плата Работнику устанавливается Трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда

4.3. Условия оплаты труда, определённые Трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определённые КД, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья ст. 135 ТК РФ) и мнения профсоюзов и объединений работодателей..

4.5. Согласно Положения об оплате труда работников МОУ ДОД ПДМШ г. Кирова от 2009 года производить компенсационные выплаты за заведование отделами, не являющимися структурными подразделениями школы (фортепианный, народных инструментов, теоретический, вокальный, хоровой, оркестровый, дошкольного образования) до 30%;

4.6. Выплачивать премию согласно Положению об оплате труда работников МОУ ДОД ПДМШ г. Кирова от 2009 года, определенному для каждой конкретной категории работников, принятому работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 144 ТК) и согласованных с Управлением культуры Администрации г. Кирова.

4.7. Система оплаты труда устанавливается согласно аттестации и тарификации в соответствии со стажем, образованием и уровнем квалификации Работника (ст. 132 ТК РФ).

4.8. Основными критериями аттестации являются квалификация Работника и результаты, достигнутые при исполнении служебных обязанностей.

Квалификационные категории определяет аттестационная комиссия.

4.9. Продолжительность рабочего времени и норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников устанавливаются в соответствии со ст. 333 ТК РФ и Постановлениями Правительства РФ.

4.10. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы, не реже двух раз в месяц, в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, КД и трудовым договором, в полном размере. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Сроки выплаты заработной платы - 7 и 18 числа каждого месяца.

При нарушении установленных сроков выплаты Работодатель производит индексацию оплаты труда за задержку выплаты денег с учетом инфляционного процесса в соответствии со ст. 236 ТК РФ и п. 1.7. настоящего коллективного договора.

4.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы оплачивается Работнику в размере 2/3 средней заработной платы Работника.

4.12. 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 (ст. 141 ТК РФ).

4.13. При невыполнении должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу в размере тарифной ставки (должностного оклада).

4.14. 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 менее 2/3 его средней заработной платы в первом случае, и не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) во втором случае, при явке Работника на работу без исполнения трудовых обязанностей (ст. 157 ТК РФ).

4.15. За Работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.16. Экономия средств (бюджетных и внебюджетных) по условиям КД, может направляться на:

- премирование, оказание материальной помощи Работникам;
- улучшение условий труда и быта;
- организацию отдыха Работников;
- социальные нужды Работников;

Обязательства Работодателя по оплате труда Работников:

- обеспечить Работникам равную оплату за равный труд;

-возместить Работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;

-сохранить место работы, должность и компенсационные выплаты из расчета среднего заработка в случае организации и проведения трудовым коллективом забастовки на весь ее период (ст. 414 ТК РФ);

-извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, через расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа Работников (ст. 136 ТК РФ);

-информировать Работников учреждения о финансовых поступлениях из бюджета, доходов от платных услуг и других доходов, а также их расходовании;

Гарантийные и компенсационные выплаты

Работникам учреждения Работодателем предоставляются гарантии (и компенсации):

1) при направлении в служебные командировки (сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой) ст. 167 ТК РФ;

2) при выполнении государственных и общественных обязанностей (освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время);

3) при совмещении работы с обучением в государственных учреждениях высшего и среднего профессионального образования (ст. 173-177 ТК РФ).

4) гарантии работающим женщинам:

- при прохождении диспансерного обследования по беременности (с сохранением среднего заработка по месту работы) - ст. 254 ТК РФ;

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до 3-х лет, одиноким матерям, имеющим ребенка до 14 лет, ребенка инвалида до 18 лет, воспитывающим ребенка без матери опекунам, попечителям - исключение расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст.264 ТК РФ);

- прервавшим трудовую деятельность на срок более 1 года на повышение квалификации, обучение новым программам, специальностям (Концепция гендерной политики ФНПР от 26.09.2001г.);

5) ежемесячная денежная компенсация за книгоиздательскую продукцию в размере, определяемом органами местного самоуправления, педагогическим работникам, в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом (ст.55 ФЗ «Об образовании»).

РАЗДЕЛ V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ

5.1. Стороны признают, что занятость - одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест, в том числе.

- Работодатель на основе взаимодействия с органами культуры, исполнительной власти и профсоюзов осуществляет работу по прогнозированию и экспертизе любых экономических и организационных преобразований в учреждении с целью оценки их влияния на численность занятых и обеспечения необходимых мер социальной защиты в случае массового сокращения числа работающих;

- обеспечивает участие и учитывает мнение профсоюзных органов при рассмотрении вопросов, связанных с изменением структуры, статуса школы, реорганизации, изменением численности и увольнением Работников по инициативе Работодателя;

- разрабатывает и представляет коллективу концепцию перспективного развития школы с выделением приоритетных направлений и основных задач;

- обеспечивает выполнение законодательства о занятости и гарантиях реализации права граждан на труд, предоставляет профкому информацию о создании и ликвидации рабочих мест;

- с целью социальной и трудовой защиты работников в условиях «оптимизации бюджетной сферы», совместно с профсоюзом разрабатывает систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников, включающую:

- *курсы повышения квалификации как без отрыва, так и с отрывом от производства;

- *обучение работников в учреждениях среднего и высшего профессионального образования;

- совместно с Советом школы разрабатывает план мероприятий по привлечению учащихся, обеспечению количественного и качественного нового набора.

5.2. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников, а при его угрозе принимает, с учетом мнения профсоюзного комитета, необходимые меры (ст. 180 ТК РФ);

В соответствии со ст. 82 ТК РФ и Областным Отраслевым Соглашением, стороны признают массовым увольнением одновременное в течение 30 календарных дней увольнение 5% от общей численности работающих в учреждении.

Обязательства Работодателя при массовом высвобождении работников:

- заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, письменно предупреждать профсоюзный комитет и Обком профсоюза о мероприятиях по сокращению численности или штата работников, а в случае, если решение о сокращении может привести к массовому увольнению (5% от общей численности работающих) – не

позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (основание: п.2 ч.1 ст. 81; ст. 82 ТК РФ);

- одновременно с предупреждением предоставлять проекты приказов о сокращении, предполагаемый список сокращаемых должностей и конкретных работников, перечень вакансий, варианты трудоустройства;

- о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата предупреждать каждого работника персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- ставить в известность городскую службу занятости за 2 месяца до предполагаемого сокращения численности или штата;

- извещать работников об изменении существенных условий труда не позднее, чем за 2 месяца;

- производить поэтапное высвобождение работников при сокращении штата на 5% и более от общей численности работающих;

- принимать меры для сохранения штатных работников;

- расторгать в первую очередь трудовые договоры с совместителями и принятыми на выполнение определенной работы и по срочным трудовым договорам, а также прекратить прием совместителей, чтобы заполнить освободившиеся рабочие места штатными работниками;

- предлагать высвобождаемому работнику рабочие места в соответствии с его профессией (специальностью), квалификацией;

- предоставлять лицам, уволенным по сокращению штатов, прежнюю должность или учебную нагрузку в случае введения их в очередном учебном году;

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

- ввести, по согласованию с профсоюзным комитетом, режим неполного рабочего времени сроком до 6 месяцев;

- выдавать работникам в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по их письменному заявлению - копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ);

- предоставлять работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, все льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и настоящим КД.

5.3. Не подлежат увольнению по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ):

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

- одинокие матери и другие лица, воспитывающие ребенка без матери, при наличии ребенка до 14 лет, или ребенка-инвалида до 18 лет (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10, 11 ст. 81 ТК РФ).

5.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов в соответствии с законодательством имеют (ст. 179 ТК РФ):

- Работники с более высокой квалификацией;

- Работники с равной квалификацией:

- * имеющие двух или более иждивенцев, находящихся на их полном содержании;

- * лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

* получившие производственную травму или травму при исполнении служебных обязанностей, а также профессиональное заболевание в данном учреждении;

* инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- а также, по условиям КД (ст. 179 ТК РФ):

- лица предпенсионного возраста - за 5 лет до выхода на пенсию;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- одинокие матери, обучающие детей в образовательных учреждениях, до 18-летнего возраста;

- одинокие отцы, опекуны (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- работники, имеющие более высокие результаты труда;

- квалифицированные работники, имеющие стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет.

5.5. При принятии решения Работодателем о возможном расторжении трудового договора по основаниям ч.1 ст. 81 ТК (п.2,3,5) с работником, являющимся ЧЛЕНОМ ПРОФСОЮЗА, данные мероприятия осуществляются только с учетом выполнения следующих норм ст. 372, 373 ТК РФ:

- Работодатель направляет в профсоюзный комитет проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения;
- Профсоюзный комитет в течение 5 рабочих дней со дня получения проекта рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме;
- В дальнейшем профком в защиту ЧЛЕНА ПРОФСОЮЗА вправе провести дополнительные консультации с Работодателем, а при необходимости обжаловать решение Работодателя в органах Государственной инспекции труда.

5.6. Увольнение по инициативе Работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

5.7. Увольнение работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работниками действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение (ст. 376 ТК РФ).

5.8 Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия ТД работника (ст. 75 ТК РФ).

5.9. При реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

Обязательства профсоюзного комитета при массовом высвобождении работников:

- выяснять законность, обоснованность и целесообразность высвобождения работников, учитывая их интересы и интересы трудового коллектива;

- контролировать наличие всех имеющихся возможных вакансий, предлагаемых высвобождаемому работнику;
- обратиться к учредителю или в органы местного самоуправления с просьбой о приостановлении решения Работодателя о высвобождении работников при наличии серьезных затруднений с трудоустройством.

РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда. В соответствии со ст. 212 ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ по охране труда, безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию.

Обязательства Работодателя по охране труда и здоровья работников:

- 1). Обеспечить:
 - здоровые и безопасные условия труда (при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении трудового процесса, применении инструментов и материалов), предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний;
 - режим труда и отдыха работников.
- 2). Выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений, меры противопожарной безопасности.
- 3). Исключить условия труда, неблагоприятные для работающих женщин, приводящие к росту профессиональных заболеваний и травматизма. (Концепция гендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 г.).
- 4). Организовать контроль за состоянием условий труда и аттестацию рабочих мест по условиям труда.
- 5). Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях.
- 6). Проводить инструктажи работников по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п.п. 1, 2, 3 статьи 18 Федерального Закона «Об охране труда в РФ», а также правилам поведения при угрозе террористических или хулиганских действий.
- 7). Информировать работников об условиях и охране труда, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах (ст. 212 ТК РФ).
- 8). Организовать за счет средств Работодателя:
 - ежегодные обязательные периодические (предварительные – при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников;

- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда:

- * обеспечивать световой и температурный режим в помещениях;
- * питьевую воду, соответствующую санитарно-гигиеническим требованиям.

9) Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

10) Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, мыла, обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий.

11). Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий;

12). Производить совместно с профкомом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ).

13). Принимать меры (оказание пострадавшим первой помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

14). Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

15). Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, получения профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года.

В соответствии с указанным федеральным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты застрахованным профессиональной трудоспособности.

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы.

В случае смерти застрахованного, единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном шестидесятикратному минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день такой выплаты.

Размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом районного коэффициента.

Выплаты назначаются на основании решения регионального отделения Фонда социального страхования РФ, который является, в соответствии с ФЗ № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», страховщиком.

Работнику, состоящему в трудовых отношениях с Работодателем – причинителем вреда, выплаты производятся через бухгалтерию организации.

Работнику, уже не состоящему в трудовых отношениях с Работодателем – причинителем вреда, выплаты осуществляет региональное отделение Фонда социального страхования РФ.

16). Предоставлять Работнику другое место работы при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

17). Выплачивать денежную компенсацию, как за время простоя по вине работодателя и невозможности предоставления другого места работы до устранения опасности (ст. 220 ТК РФ). Отказ Работника от работы в этом случае не может служить для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ, ст. 4 и 5 «Основ законодательства РФ об охране труда»);

Работник также имеет право участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением условий труда и расследованием происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).

18). Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, транспортными средствами за счет учреждения (ст. 223 ТК РФ).

19). Заключить договор со специалистом или организацией, оказывающими услуги в области охраны труда, с учетом специфики деятельности образовательного учреждения (ст. 217 ТК РФ).

20). Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, а также расследования несчастных случаев на производстве (ст. 217 ТК РФ).

Обязательства профсоюзного комитета по охране труда и здоровья работников:

- осуществлять контроль (ст. 218,370 ТК РФ) за:
 - * состоянием охраны труда;
 - * оказание содействия в приобретении путевок в санатории (при наличии средств на санаторно-курортное лечение);
- оказывать материальную помощь в приобретении лекарств.

Обязательства работников:

- соблюдать должностные инструкции работников учреждения;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать правила и инструкции по охране труда и меры противопожарной безопасности;
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях угрожающих жизни и здоровью работников, обучающихся (ст. 214 ТК РФ);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктажи по охране труда (ст. 214 ТК РФ), противопожарной безопасности и мерах предотвращения террористических актов;
- проходить обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры (обследования) – ст. 214 ТК РФ.

- все работники, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда (ст. 225 ТК РФ).

РАЗДЕЛ VП. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

Обязательства Работодателя:

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

7.1. Социальное и медицинское страхование:

- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, на социальное страхование, пенсионное обеспечение, обязательное медицинское страхование;

- вести персонифицированный учет и передавать каждому застрахованному лицу, работающему на предприятии, копию сведений, предоставленных в орган ПФР для включения в индивидуальный лицевой счет;

- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, медицинского страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего;

- осуществлять контроль по правильности начисления страховых взносов и своевременной выплате пособий за счет средств соцстраха (по временной нетрудоспособности, беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком до 1,5 лет и на погребение);

- расходовать средства государственного социального страхования, направляемые на санаторно-курортное лечение, летний отдых детей, в соответствии с нормативами, определяемыми исполнительным органом Фонда социального страхования по Кировской области;

- решение о распределении средств фонда социального страхования принимать с участием выборного профсоюзного органа

7.2. Поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, награждать ценным подарком, Почетной грамотой и т.д.).

7.3. Представлять за особые трудовые заслуги к награждению Благодарственными письмами, Почетными грамотами Управления культуры администрации г. Кирова, Департамента культуры и искусства Кировской области, Министерства культуры РФ и Российского профсоюза работников культуры; к почетным званиям и государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

7.4. Определять дифференцированные надбавки и доплаты за профессиональное мастерство, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания и в других особых случаях за счет всех источников финансирования (ст. 6, 151 ТК РФ).

7.5. Положение об оплате труда разрабатывать с учетом мнения профсоюзного комитета, согласовывать с начальником Управления культуры Администрации города Кирова.

7.6. Выделять профсоюзной организации средства на культурно-массовую и оздоровительную работу (ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») при наличии в учреждении финансовых средств.

Работники имеют право в целях личной защиты:

- на регулярную и полную информацию о хранящихся у администрации своих персональных данных, бесплатный доступ к ним, возможность получения копии любой записи, содержащей персональные данные;
- требовать исключения или исправления неверных или неполных записей с выражением собственного мнения об этом в личном заявлении.

Обязательства профсоюзного комитета

ПРОФКОМ обязуется:

7.8. Содействовать администрации в выполнении производственных задач, планов социального развития, охране труда и здоровья.

7.9. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников.

7.10. Содействовать в предоставлении гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, Соглашениями и КД.

7.11. Содействовать в приобретении путевок для санаторно-курортного лечения и в детские оздоровительные лагеря.

7.12. При содействии и финансовой поддержке Работодателя организовывать и проводить культурно-массовую и оздоровительную работу:

- * празднование Международных дней Музыки и Учителя, Нового года, Дня защитников Отечества и Международного женского дня 8 Марта;
- * празднование Дня пожилых людей и Дня Победы 9 мая (для ветеранов);
- * проведение Новогодних утренников для детей;
- * приобретать новогодние подарки для сотрудников – членов профсоюза и их детей (в возрасте до 15 лет).

7.13. Содействовать и оказывать помощь в организации и проведении юбилейных мероприятий работников.

7.14. оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза (по заявлению):

- * одиноким матерям (отцам, опекунам, попечителям, воспитывающим детей без матери);
- * многодетным семьям;
- * инвалидам и больным работникам в случае длительной болезни;
- * работникам, пострадавшим в результате аварии, стихийного бедствия, пожара и т.п.;
- * при рождении ребенка;
- * на погребение близких родственников.

Совместные обязательства Работодателя и профсоюзного комитета

АДИНИСТРАЦИЯ И ПРОФКОМ:

- обеспечивают информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильности применения списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются досрочные пенсии;
- взаимно обеспечивают друг друга информацией, представляющей интерес для сторон;

- разрабатывают мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работников, в случае высвобождения их в результате реорганизации, ухудшения финансово-экономического положения Учреждения, условий труда, максимально смягчающие последствия данных процедур;

На основе Областного отраслевого соглашения Обкома профсоюза работников культуры с Департаментом культуры Кировской области и действующего Устава профсоюза работников культуры, члены профсоюза пользуются следующими дополнительными правами и льготами:

Дополнительная социальная защита работников – членов профсоюза

а) Члены профсоюза пользуются правом представления на награждение за заслуги перед профсоюзным движением, в т.ч. Почетной грамотой Министерства культуры РФ и Российского профсоюза работников культуры, Почетной грамотой Центрального комитета РПРК; правом получения единовременной материальной помощи при награждении Почетными грамотами *ЦК и ОК профсоюза*;

б) В случае индивидуального трудового спора, а также при увольнении по инициативе администрации члены профсоюза пользуются правом прямой защиты профкома.

в) При необходимости защиты трудовых прав членам профсоюза даются бесплатная юридическая консультация и помощь юристов Федерации профсоюзов, Обкома профсоюза; бесплатная или на льготных условиях защита в суде.

г) За счет средств Кировского обкома профсоюза с 1.01 2009г. по 31.12.2011г. в дополнение к государственному устанавливается профсоюзное страхование членов профсоюза, получивших увечье на производстве:

- тяжелый несчастный случай на производстве с переводом пострадавшего на группу инвалидности - дополнительное профсоюзное пособие в размере 1000 рублей;

- несчастный случай со смертельным исходом – дополнительное профсоюзное единовременное пособие семье члена профсоюза в сумме 1500 рублей.

д) Путевки в оздоровительные лагеря для детей предоставляются членам профсоюза на льготных условиях (в порядке очередности).

РАЗДЕЛ УШ. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Взаимоотношения Работодателя (администрации) и профсоюзной организации (профкома) строятся на основе действующего законодательства, соглашений и настоящего КД.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем Работников, получившим полномочия трудового коллектива на Общем собрании, при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем, представлении интересов Работников - членов профсоюза, в том числе в суде (ст. 30 ТК РФ).

Обязательства Работодателя перед профсоюзным комитетом учреждения:

- соблюдать права и гарантии профсоюза;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации, содействовать деятельности её органов, профсоюзного актива (ст. 377 ТК РФ);
- обеспечивать право работников на участие в управлении учреждением (ст. 52, 53 ТК РФ);
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, совместно (по согласованию) с профсоюзным комитетом (ст. 8 ТК РФ);
- предоставлять профсоюзному комитету учреждения всю необходимую, полную и достоверную информацию, отчетность, документы, сведения и объяснения по финансово-экономическому состоянию, условиям труда, заработной плате, организационным и структурным изменениям в учреждении и другим вопросам социально-трудовых отношений;
- не препятствовать:
 - * осуществлению деятельности профсоюза по защите прав работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;
 - * посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением КД, соглашений;
 - * контролю за:
 - расчетами заработной платы;
 - распределением нагрузки преподавателей и концертмейстеров;
 - продолжительностью рабочего дня;
 - расписанием занятий;
 - состоянием трудовых книжек работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение);
 - создавать условия для работы профкома:
 - * гарантировать членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставление свободного времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;
 - * обеспечивать членам профсоюза, профорганизаторам возможность участия в профсоюзных съездах, конференциях, президиумах, комиссиях, семинарах, учебах с сохранением среднемесячной заработной платы (по условиям КД и Отраслевого соглашения (ст. 374 ТК РФ));
 - * предоставлять бесплатно в пользование для работы профсоюзной организации оборудованное, электрифицированное, отапливаемое помещение с его уборкой, ремонтом и охраной; помещения для проведения профсоюзных собраний и Общих собраний работников, заседаний профкома; обеспечение средствами связи, оргтехникой; возможность бесплатно и беспрепятственно пользоваться технической, юридической и нормативной документацией, в т. ч. в электронной форме, имеющейся в организации;
 - * разрешить проведение профсоюзных собраний, заседаний профкома в рабочее время по согласованию сторон, без нарушения нормальной работы организации;
 - * обеспечить ежемесячное удержание и своевременное перечисление членских профсоюзных взносов по безналичному расчету из заработной платы

работников по списку, представленному профкомом, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, на счет профкома и вышестоящего профсоюзного органа в размере 1% от заработной платы, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза (ст. 377 ТК РФ);

* перечислять в таком же порядке и на тех же условиях денежные средства на счет профкома от заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их письменным заявлениям в размере 1% от заработной платы, определяемом, Отраслевым тарифным соглашением (ст. 377 ТК РФ);

- рассматривать в оперативном порядке обращения, предложения, представления, требования профсоюзного комитета (в т.ч. связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза) с участием его представителей; в недельный срок письменно сообщать о результатах рассмотрения данных обращений и принятых мерах;

- ходатайствовать от имени администрации по представлению профкома о награждении профсоюзного актива ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную общественную деятельность в интересах трудового коллектива.

Профсоюзная организация учреждения:

- действует на основании ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (ст. 11 п.1 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- консультирует, разъясняет работникам положения коллективного договора, соглашений;

- информирует работников о деятельности профсоюзной организации, о выполнении взятых обязательств по КД, соглашениям и предстоящих мероприятиях.

Дополнительные гарантии Работодателя для работников, избранных в профсоюзные органы:

- работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- работа председателя профсоюзной организации и членов выборных профсоюзных органов признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников;

- председателю профсоюзного комитета ежемесячно производится доплата за счет средств организации (ст. 377 ТК РФ, п.10.10 Областного отраслевого соглашения);

- увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных и избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий по условиям КД и Областного отраслевого соглашения (ст. 374,376 ТК РФ) с учетом мнения Совета школы;

- за выборными работниками профсоюзных органов сохраняются социальные гарантии, льготы, премирование, действующие в учреждении.

РАЗДЕЛ IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.2. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.

9.3. За 3 месяца до истечения срока действия настоящего коллективного договора стороны обязаны вступить в коллективные переговоры по разработке проекта и заключения нового коллективного договора.

9.4. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

9.5. Работодатель в 7-дневный срок представляет Коллективный договор, приложения, Протокол разногласий на уведомительную регистрацию в Управление по регулированию трудовых отношений.

9.6. В случае изменения общероссийского законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда работников на основе взаимных договоренностей в КД вносятся соответствующие изменения и дополнения.

Внесение изменений и дополнений к коллективному договору производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения.

9.7. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения КД, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

9.8. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по внесению предложения, а их длительность не превышает двух недель.

9.9. Предложения изменений или дополнений принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.

9.10. Изменения и дополнения в КД в течение срока его действия проводятся только по взаимному согласию администрации и профкома. Вопросы, которые из-за разногласия сторон не согласованы, вносятся в Протокол разногласий.

9.11. Изменения или дополнения КД, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между Работодателем и представителем Работников - профкомом.

9.12. Контроль за выполнением условий КД в соответствии со ст. 51 ТК РФ осуществляют:

- профсоюзный комитет;
- администрация в лице директора.

9.13. Нормы локальных и нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами КД, Областного отраслевого соглашения, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 371-373 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, в т.ч. профсоюзного комитета, не подлежат применению.

9.14. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении настоящего коллективного договора на Общем собрании (конференции) работников.

9.15. За неисполнение КД и нарушение его условий Работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 54 ТК РФ и ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.16. Работодатель обязуется рассматривать предложения Работников и профкома по вопросам деятельности учреждения и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

9.17. При выполнении Работодателем всех условий КД профсоюзный комитет обязуется не выступать организатором забастовок, содействует Работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а Работодатель не использует локауты.

9.18. Стороны приступают к коллективным переговорам по урегулированию разногласий в течение 3-х рабочих дней после подписания Протокола разногласий в соответствии с ТК и Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Коллективный договор принят Общим собранием работников МОУДОД «ПДМШ» г. Кирова 7 апреля 2011 г.

Коллективный договор подписали:

От Работодателя:
Директор МОУ ДОД
«Первая детская музыкальная
школа» г. Кирова

Л.С. Комаровских

« 7 » апреля 2011 г.



От имени Работников:
Председатель профсоюзного
комитета МОУ ДОД
«Первая детская музыкальная
школа» г. Кирова

Н.В. Попова

« 7 » апреля 2011 г.

