

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Энемская детская школа искусств».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом.

1.3. Предметом настоящего договора является предоставление работникам с учетом финансово-экономических возможностей организации (работодателя) дополнительных по сравнению с установленными законодательством соглашениями, гарантий и компенсаций.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

"Работодатель" в лице директора Арестенко Татьяны Ивановны

"Работники" в лице председателя профкома Женетль Асиет Юсуфовны

1.5. Работодатель признает Председателя профкома в качестве единственного представителя работников.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ ДОД «Энемская ДШИ»

1.7. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе, по взаимной договоренности вносить дополнения и изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

II. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к настоящему договору).

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Энемская детская школа искусств» регулируются Трудовым кодексом

РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязуется ознакомить работника под роспись:

- с правилами внутреннего трудового распорядка;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и т.п.);
- с коллективным договором.

2.4. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, отраслевым соглашением, коллективным договором.

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.72.1, ст. 72.2).

2.6. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

2.7. Работодатель заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, письменно извещает Профком о предстоящем высвобождении работников.

2.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за два года);
- имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет;
- воспитывающим в неполной семье детей в возрасте до 16 лет;
- одному из двух или более членов одной семьи;
- молодым специалистам.

2.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу.

2.10. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.11. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или ликвидацией организации предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением тарифной ставки.

2.12. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

III. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Вопросы оплаты труда регулируются Положением об оплате труда (приложение № 2 к настоящему договору), штатным расписанием, тарификацией.

3.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ.

3.3. Заработная плата выплачивается работнику 5 и 18 числа каждого месяца.

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

3.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации.

3.6.2. При утверждении формы расчетного листка о составных частях заработной платы, в обязательном порядке включать пункт, касающийся производимых перечислений за работника страховых взносов в Пенсионный фонд РФ.

IV. ОТПУСК

4.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска:

4.1.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.1.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.1.3. Инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней в удобное для них время.

4.2. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.3. В каникулярное время для педагогических работников устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя (суббота, воскресенье – выходной), с учетом распределения часов на пять рабочих дней.

V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением об охране труда (приложение № 3) обеспечивать безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационно-технических, санитарно-гигиенических, экологических и иных мероприятий.

5.1.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, проводить инструктаж по охране труда.

5.1.4. Обеспечить работников (техслужащая, дворник) сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

5.1.5. Организовать прохождение работниками обязательных медицинских осмотров (обследований) за счет средств работодателя, согласно Перечня профессий и работ, на которых надлежит проходить обязательные медицинские осмотры.

5.1.6. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.7. Не привлекать беременных женщин к сверхурочным работам и работам в ночное время.

5.1.8. В случае производственной необходимости привлекать к сверхурочным работам, работам в ночное время, работам в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей, в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в сверхурочное время, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5.1.9. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, по их просьбе и по согласованию с Профсоюзным коллективом, использование ежегодных отпусков в летнее или удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней – в период, когда позволяют производственные условия.

5.1.10. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

5.2. Работники обязуются:

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

5.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.

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

5.2.5. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка организации, требования пожарной безопасности.

VI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

7.1. Права Профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2. Работодатель для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета обязуется:

7.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзного союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы указанных работников.

7.2.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

7.2.3. Предоставлять председателю профкома дополнительно 2 дня к ежегодному отпуску за исполнение общественных обязанностей.

7.2.4. Предоставлять Председателю Профкома необходимые для его деятельности помещение, оборудование, средства связи, транспортные средства.

7.3. Работодатель за нарушение прав Профсоюзного комитета несет ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ.

7.4. Председатель Профкома оказывает своим членам юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений.

7.5. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профкома имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организации предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их подписавшими, соответствующим органом по труду.

Стороны не реже чем 1 раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

8.3. Представительный орган работников содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

8.4. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.