

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации
МБУ ДО Исмаиловская
детская школа искусств
муниципального района
Дюртюлинский район
Республики Башкортостан



Мунирова С.А.
«30» сентября 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБУ ДО Исмаиловская
детская школа искусств
муниципального района
Дюртюлинский район
Республики Башкортостан



Кривко Д.К.
«30» сентября 2019 г.

Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Исмаиловская детская школа искусств
муниципального района Дюртюлинский район
Республики Башкортостан

Председатель
Дюртюлинской районной
организации Башкортостана
Российского профсоюза
работников культуры
А.М.Набиев
2019 г.



ФИЛИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ССЗ.РЗ-ЗАПАДНЫЙ
МЕЖРАЙОННЫЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ПЗ ДЮРТЮЛИНСКОМУ РАЙОНУ
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« 02 » - Октябрь 2019г.
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 59 подпись

с. Исмаилово 2019 г.

Утвержден
на общем собрании
трудоого коллектива
30 сентября 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

I.	Общие положения	4-5
II.	Социальное партнерство и координация действий сторон соглашения	5-6
III.	Трудовой договор. Обеспечение занятости	6-8
IV.	Рабочее время. Режим рабочего времени	9-12
V.	Время отдыха	12-13
VI.	Оплата труда и нормы труда	13-15
VII.	Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	15-16
VIII.	Условия и охрана труда и здоровья	16-17
IX.	Социальные гарантии, льготы и компенсации	18
X.	Условия и охрана труда женщин	18-19
XI.	Дополнительные гарантии молодежи	19-20
XII.	Культурно - массовая и спортивно - оздоровительная работа	20-21
XIII.	Защита трудовых прав Работников	21
XIV.	Гарантии деятельности профсоюзной организации	21-23
XV.	Обязательства профкома	23-24
XVI.	Заключительные положения	24
XVII.	Приложения к Коллективному договору	25-96

Перечень приложений к коллективному договору
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Исмаиловская детская школа искусств муниципального района
Дюртюлинский район Республики Башкортостан

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1	План мероприятий по охране труда в МБУ ДО дополнительного образования Исмаиловская детская школа искусств муниципального района Дюртюлинский район Республики Башкортостан
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2	Положение об оплате труда работников МБУ ДО Исмаиловская детская школа искусств муниципального района Дюртюлинский район Республики Башкортостан
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.1	Показатели и критерии оценки эффективной деятельности руководителей учреждения дополнительного образования МБУ ДО Исмаиловская детская школа искусств муниципального района Дюртюлинский район Республики Башкортостан
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.2	Показатели и критерии эффективности и результативности профессиональной деятельности преподавателей МБУ ДО Исмаиловская детская школа искусств муниципального района Дюртюлинский район Республики Башкортостан
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.3	Показатели отнесения МБУ ДО Исмаиловская детская школа искусств муниципального района Дюртюлинский район Республики Башкортостан к группе по оплате труда руководителей
ПРИЛОЖЕНИЕ № 3	Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУ ДО Исмаиловская детская школа искусств муниципального района Дюртюлинский район Республики Башкортостан
ПРИЛОЖЕНИЕ № 4	Положение о выплатах стимулирующего характера по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работников МБУ ДО Исмаиловская детская школа искусств муниципального района Дюртюлинский район Республики Башкортостан
ПРИЛОЖЕНИЕ № 5	Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБУ ДО Исмаиловская детская школа искусств муниципального района Дюртюлинский район Республики Башкортостан длительного отпуска сроком до одного года
ПРИЛОЖЕНИЕ № 6	Положение о служебных командировках работников МБУ ДО Исмаиловская детская школа искусств муниципального района Дюртюлинский район Республики Башкортостан
ПРИЛОЖЕНИЕ № 7	Положение о премировании, материальном стимулировании и оказание материальной помощи работникам МБУ ДО Исмаиловская детская школа искусств муниципального района Дюртюлинский район Республики Башкортостан

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный Договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Исмаиловская детская школа искусств муниципального района Дюртюлинский район Республики Башкортостан.

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», законами Республики Башкортостан «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан» иными законодательными и нормативными правовыми актами, Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Башкортостан на 2017-2019 годы, с целью определения взаимных обязательств работников о работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, иными правовыми актами, отраслевым тарифным, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами Договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации работников МБУ ДО ИДШИ МР Дюртюлинский район РБ (далее - профком);

- работодатель в лице его представителя - директора Учреждения.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе - совместителей) и не может ухудшать права и гарантии работников, установленных трудовым законодательством, иными законодательными актами, а также отраслевым, региональным и территориальным Соглашениями.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их.

1.6. В случае реорганизации, изменения правового статуса сторон Договора права и обязательства сторон по Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения в них изменений и дополнений.

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений

настоящего Договора решаются сторонами

1.10. Настоящий Договор вступает в силу с 30 сентября 2019 года и действует по 29 сентября 2022 года и вступает в силу с момента его подписания.

1.11. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется работодателем, работниками и их представителем по итогам полугодия и года.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечить выполнение уставных задач деятельности организации.

2.2.2. Соблюдать действующее законодательство Российской Федерации и Республики Башкортостан, иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.2.3. Признавать право работников на участие в управлении организацией, в предусмотренных законодательством формах.

2.2.4. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников.

2.2.5. Знакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, другими нормативными актами, принимаемыми в текущем году, всех работников организации, а также вновь поступающих работников в течение трех дней после их приема на работу.

2.2.6. «Работодатель» признает «Профком» единственным представителем работников организации, так как «Профком» уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Способствовать успешной деятельности МБУ ДО ИДШИ по выполнению уставных задач учреждения, обеспечению соблюдения работниками трудовой дисциплины.

2.3.2. Представлять, выражать и защищать права и интересы работников – членов профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений и профессиональных прав.

2.3.3. Добиваться обеспечения безопасности рабочих мест и улучшения условий труда.

2.3.4. Осуществлять в соответствии с трудовым законодательством контроль за выполнением работодателем норм трудового права в области оплаты, условий, охрана труда и др.

2.3.5. Принимать предусмотренные законодательством меры по предупреждению трудовых споров.

2.3.6. Осуществлять контроль за выполнением договора.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Своевременно и добросовестно выполнять должностные обязанности.

2.4.2. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты.

2.4.3. Выполнять правила и нормы по охране труда.

2.4.4. Способствовать сохранности имущества МБУ ДО ИДШИ.

2.5. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) принимаются по согласованию сторон.

2.6. Стороны считают, что возникающие споры, связанные с реализацией Договора, локальных нормативных актов Учреждения и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, могут быть урегулированы в досудебном порядке, в том числе в КТС, процедуре медиации в соответствии с федеральным законом от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

III. Трудовой договор. Обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников учреждения регулируются ТК РФ и настоящим коллективным договором.

3.2. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязуется

ознакомить вновь поступающего работника под роспись:

- с уставом учреждения;
- с коллективным договором;
- с условиями оплаты труда;
- с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;
- с положенными льготами и компенсациями;
- с правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. При приеме на работу кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию.

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения, дополнения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

3.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов, (должностных окладов) работников,

повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- режим и продолжительность рабочего времени.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.6. Трудовые отношения с работниками, занимающими материально ответственные должности, оформляются с дополнительным заключением договора о полной материальной ответственности.

3.7. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок без согласия работника.

3.8. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностной инструкции конкретного работника в данном учреждении.

3.9. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

3.10. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3.11. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

3.12. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год, в письменном виде.

3.13. В течение года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.14. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.15. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели, согласно трудового законодательства.

3.16. Перевод на другую работу допускается лишь с согласия работника, предусмотренных в статьях 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ.

3.17. Предусматривается обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора (контракта) по инициативе работодателя согласно ст. 82 ТК РФ.

3.18. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата работников имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ.

3.19. Для контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением договора и за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профсоюзного комитета учреждения и вышестоящих профсоюзных органов, а также другие полномочные представители этих органов имеют право:

3.20. беспрепятственно посещать и осматривать места работы в учреждении, получать от администрации учреждения соответствующие документы, сведения и объяснения, в том числе по оплате труда.

3.21. Профсоюзный комитет имеет право содействовать занятости, а именно:

- принимать участие в разработке программы занятости;
- предлагать меры по социальной защите членов профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации.

3.22. Работодатель обязуется:

3.22.1. осуществлять прием на работу граждан в соответствии с должностными инструкциями;

3.22.2. расторжение договора с сотрудником осуществлять на основании законодательства о труде;

3.22.3. в случае, если трудовой договор расторгается по причине ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения численности или штатов:

а) информировать сотрудника о расторжении трудового договора не позднее, чем за 2 месяца;

б) лицам, получившим уведомление об увольнении при ликвидации или сокращении численности штата (ст. 81 ТК РФ) предоставлять право освобождения от работы (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

в) выплачивать высвобожденному сотруднику выходное пособие в размере среднемесячного заработка и сохранить за ним среднюю заработную плату на период трудоустройства (до 2-х месяцев), включая выходное пособие и по решению органа по трудоустройству до 3-х месяцев (ст. 178 ТК РФ).

3.23. Профсоюзный комитет обязуется:

3.23.1. осуществлять контроль за правильностью заключения и расторжения трудовых договоров работников с администрацией;

3.23.2. в случае необходимости вносить в соответствующие организации предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности руководящих работников, которые нарушают законодательство о труде и правила по охране труда. Эти организации обязаны в месячный срок сообщить профсоюзному органу о принятых мерах (ст. ст. 195, 370 ТК РФ).

IV. Рабочее время. Режим рабочего времени

4.1. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 36 часов в неделю,

установленных законом.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 36 часов в неделю.

4.4. Стороны подтверждают:

4.4.1. Конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом их труда, регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.4.2. Рабочее время, состоящее из нормируемой части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, положением об оплате труда работников МБУ ДО ИДШИ, положением о материальном стимулировании труда работников МБУ ДО ИДШИ с обязательным учетом норм приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.4.3. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям и концертмейстерам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), обучающихся.

4.4.4. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей и концертмейстеров меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников;

4.4.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

4.4.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если преподаватели и концертмейстеры, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской (концертмейстерской) работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.4.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его

руководителем, определяется Учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы - самим образовательным учреждением.

4.4.8. Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении не установлено

4.4.9. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

(Письмо и Приложение к Письму Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16.01.2001. № 20-58-19/20-5/7).

4.4.10. Увеличение или уменьшение нагрузки педагогических работников в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
 - временного увеличения объема педагогической работы в связи с производственной необходимостью;
 - для замещения временно отсутствующего работника;
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца (в связи погодными условиями, карантинном и в других случаях);
 - восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания декретного отпуска;
 - уменьшения контингента учащихся преподавателя (отсев учащихся);
 - изменения количества групп.

4.4.11. Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

4.4.12. Тарификация преподавателей, обучающихся на дому длительно болеющих детей или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

4.4.13. Составление расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени преподавателей (концертмейстеров), с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы («окна»).

4.4.14. Вопрос нахождения или отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

4.4.15. Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается продолжительностью,

определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере.

4.4.16. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.4.17. В случае предоставления длительного отпуска сроком до одного года применяется Положение «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», утвержденное Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

4.4.18. По согласованию между работодателем и профкомом устанавливается Перечень работников (Приложение № 12) с ненормированным рабочим днем, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

4.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя в порядке, предусмотренном ст.93 ТК РФ.

4.6. Администрация учреждения вправе привлечь работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни, связанной со спецификой работы учреждений культуры, с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома (ст. 113 ТК РФ).

4.6.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.6.2. Привлечение к работе производится на основании приказа (распоряжения) руководителя учреждения, который доводится до сведения работников в письменной форме.

4.7. Работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

4.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не

превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

V. Время отдыха

5.1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе - суббота.

5.2. Нерабочие праздничные дни предоставляются согласно ст.112 ТК РФ.

5.3. Работодатель обязуется предоставлять сотрудникам ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 114 ТК РФ.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.5. Ежегодный основной удлиненный отпуск предоставляется педагогическим работникам, согласно ст. 334 ТК РФ, продолжительностью в 56 календарных дней, остальным работникам учреждения - 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

5.6. Работодатель вправе отозвать работника из отпуска при производственной необходимости. Досрочный отзыв допускается в исключительных случаях предусмотренных ТК РФ, только с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена работнику в течение текущего рабочего года в дни каникул или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.7. Работникам, при наличии финансовых средств, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супругов, братьев, сестер, родителей супругов, бабушек, дедушек) – 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;

- при выполнении норм ГТО – 2 дня.

5.8. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.8.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется:

- директору, заместителю директора по учебной работе - 3 календарных дня,
- техническому персоналу (уборщицам, сторожам, гардеробщикам) - 1 календарный день,
- заместителю директора по АХЧ - 8 календарных дней.

5.9. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. Оплата труда и нормы труда

6.1. Стороны договорились считать приоритетными направлениями совместной деятельности на период действия Договора:

6.1.1. Повышение уровня оплаты труда работников учреждения в соответствии с Указом Президента РФ от 27 мая 2012 года №597.

6.1.2. Доведение средней заработной платы преподавателей и концертмейстеров до среднего уровня по экономике республики в рамках принятых обязательств Республики Башкортостан.

6.1.3. Обеспечение дифференциации в оплате труда работников в зависимости от результативности и качества их труда, уровня квалификации, условий труда.

6.2. Стороны подтверждают:

6.2.1. При изменении типа учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2.2. Объем средств, направляемых учреждением на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 10 процентов фонда оплаты труда.

6.2.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в республике размера минимальной заработной платы. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

6.2.4. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

6.2.5. При осуществлении единовременных выплат в соответствии с решениями органов государственной власти и органов местного самоуправления данные выплаты производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет.

6.2.6. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в Положении об оплате труда, Положении о материальном стимулировании труда работников МБУ ДО ИДШИ МР Дюртюлинский район РБ.

6.2.7. Превышение нормативной наполняемости классов, групп компенсируется установлением соответствующей доплаты, как предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры доплат учреждение определяет самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда.

6.2.8. Работодатель ежемесячно выдает работнику на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

6.3. Стороны:

1) Осуществляют мониторинг оплаты и условий труда работников.

2) Добиваются:

- своевременной индексации нормативов финансирования учреждений в связи с изменением условий труда оплаты, норм труда;

- формирования в учреждении фонда иных стимулирующих выплат.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Оплату труда работников учреждения осуществлять согласно Положению об оплате труда и Положению о материальном стимулировании труда работников МБУ ДО ИДШИ МР Дюртюлинский район РБ.

6.4.2. Выплачивать заработную плату работнику на месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке.

6.4.3. Выплачивать заработную плату два раза в месяц: 30 - расчет заработной платы и 15 числа - аванс. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4.3. Производить выплату надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы преподавателям учреждения согласно Положению об оплате труда

работников. Положению о материальном стимулировании работников. Положению об оценке эффективности деятельности работников и порядке определения (расчетов) размера стимулирующих выплат МБУ ДО ИДШИ МР Дюртюлинский район РБ.

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

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.ст.72,157 ТК РФ).

6.5. Работодатель имеет право:

6.5.1. Устанавливать надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) стимулирующего характера в пределах экономии фонда заработной платы:

- за совмещение профессий (должностей), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной деятельности (ст.60.2, ст. 151 ТК РФ)

- за ведение дел по ГО и ЧС.

6.5.2. Экономии фонда заработной платы выделять к профессиональным праздникам (День культработника, День учителя).

6.6. Работодатель гарантирует:

6.6.1. Освобождение работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных и общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170-172 ТК РФ).

6.6.2. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173-177 ТК РФ).

6.6.3. Содействовать предоставлению работникам, имеющим детей дошкольного возраста мест в дошкольных учреждениях.

VII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

7.1. Стороны пришли к соглашению, что:

1) Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2) Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

1) При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится

оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2) Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении им образования соответствующего уровня и квалификации впервые в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

VIII. Условия и охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Реализовывать нормы трудового законодательства в части обеспечения за счет средств работодателя прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст.ст. 212,213, 214 ТК РФ).

8.1.2. Предоставлять работникам 1 рабочий день в год для прохождения профилактического медицинского осмотра.

8.1.3. В целях профилактики ВИЧ/СПИДА на рабочих местах:

- включить вопросы по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного и повторного инструктажей по охране труда,

- каждому работнику ежегодно выделять денежные средства для анализа крови (при прохождении ежегодных медицинских осмотров),

- размещать информацию о ВИЧ-инфекции (буклеты, слайды, плакаты) на информационном стенде и официальном сайте МБУ ДО ИДШИ.

8.1.4. Обеспечить безопасные условия и охрану труда, экологическую безопасность и охрану здоровья работников на производстве, проводить специальную оценку условий труда.

8.1.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников, служащих, руководящих работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.1.6. Обеспечивать бесперебойную работу санитарно-бытовых устройств и нормальные условия для плодотворной работы.

8.1.7. Обеспечивать проведение инструктажа по охране труда не реже 1 раза в полугодие.

8.1.8. Обеспечить работу совместной комиссии по охране труда.

8.1.9. По каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке предложения по их предотвращению (ст.22 ТК РФ).

8.2. Профком:

1) Силами профсоюзного актива оказывает практическую помощь ответственным за обеспечение безопасности труда учреждения в осуществлении контроля за охраной труда, анализа состояния

производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2) Развивает и совершенствует институт осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда, оказывает помощь членам комиссии по охране труда учреждения при осуществлении ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда.

3) Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, при сокрытии несчастных случаев на производстве.

4) Выделяет семье погибшего работника, члена Профсоюза, в результате несчастного случая на производстве материальную помощь в размере 1 МЗП.

5) Предъявляет работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6) Принимает участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками.

8.3.Стороны:

- организуют и контролируют проведение специальной оценки условий труда в учреждении в соответствии со ст.212 ТК РФ и ФЗ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.02.2011 №101н), а также приобретения аптечек для оказания первой медицинской помощи, расходов на обучение работников по охране труда;

- создают необходимые условия для участия работников в сельских и районных физкультурных и спортивных мероприятиях;

- организуют и проводят массовые, спортивные мероприятия среди молодежи в целях формирования мотивации на здоровый образ жизни;

- проводят профилактику немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукции, употребления табака;

- создают условия и формируют мотивации для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Одному из родителей, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц (не в счет свободного или методического дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется в установленном порядке.

9.1.2. Своевременно начислять и перечислять налоги и взносы в соответствии с действующим законодательством.

9.1.3. Проводить работу по реализации Федерального Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 31.12.2002г. №198-ФЗ.

9.1.4. Выделять средства для частичной компенсации проезда на транспорте педагогическим работникам учреждений в сельской местности, проживающим за пределами данных поселков.

9.1.5. Создавать условия для приема пищи, оборудовать комнаты отдыха и личной гигиены.

9.1.6. Обеспечивать учреждение медицинскими аптечками с необходимым минимумом препаратов и медикаментов.

9.2. Профком:

9.2.1. Имеет право вносить предложения при представлении к государственным наградам руководителей учреждения.

9.2.2. Оказывает помощь, в том числе материальную, в пределах имеющихся средств, работникам в случае проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

9.2.3. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение при награждении работников Почетными грамотами вышестоящих органов профсоюза.

9.2.4. Содействует предоставлению работникам, имеющим детей школьного возраста, путевок в летние детские оздоровительные учреждения. Обеспечивает детей работников учреждения новогодними подарками.

9.2.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляет заявки.

9.2.6. Контролирует сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

X. Условия и охрана труда женщин

10.1. В целях сохранения в учреждении квалифицированных кадров женского пола, кроме случаев полной ликвидации учреждения администрация принимает на себя обязательства согласно ст. 99, 253, 254, 259, 261 ТК РФ.

10.2. Обеспечивать беременным женщинам возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работу

10.3. Не допускать увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноким матерей - при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет), по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

10.4. Работники имеют право на получение пособий:

- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- единовременное пособие за постановку на учет в ранние сроки беременности:
- на рождение ребенка;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

XI. Дополнительные гарантии молодежи

11.1. Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет. В целях пополнения организации молодыми кадрами: рабочими, специалистами, а также для более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения их занятости с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь.

11.2. Молодым специалистам - педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, устанавливается коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,2 в течение 3 лет.

Условия и порядок установления повышающего коэффициента молодым специалистам определяется Положением об оплате труда работников МБУ ДО ИДШИ МР Дюргюлинский район РБ.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до 3 лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение республики; направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более 3 лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

11.3. Работодатель обязуется:

11.3.1. Оказать содействие Профсоюзному комитету в создании комиссии по работе с молодежью, содействовать становлению и развитию молодежных общественных организаций;

11.3.2. Квотировать рабочие места для трудоустройства выпускников школ, молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения, демобилизованных из рядов Вооруженных сил РФ;

11.3.3. Практиковать институт наставничества;

11.3.4. Создавать условия для стимулирования гряда работающей молодежи, заключать ученические договоры в соответствии с гл. 32 ТК РФ;

11.3.5. Предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст. 173 - 175 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня;

11.3.6. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельным, художественным и техническим творчеством, удовлетворения творческих способностей и интересов, создать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно - массовой и спортивно - оздоровительной работы, развития народно-художественного творчества;

11.3.7. Решать вопросы продвижения по службе молодых работников с соответствующим повышением заработной платы;

11.3.8. Решение вопросов по молодежным проблемам производить с учетом мнения комиссии профсоюзного комитета по работе с молодежью.

11.4. Профсоюзный комитет обязуется:

11.4.1. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

11.4.2. Анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально - трудовых прав и гарантий работающей молодежи.

11.4.3. Информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

11.4.4. Организовывать конкурсы «Лучший по профессии», посвящение в молодые рабочие, в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные силы РФ, организация КВН, вечеров отдыха.

11.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением ст. 173-177 ТК РФ);

11.4.6. Поощрять молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

ХII. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа

12.1. Профком обязуется:

Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов работников, массовому приобщению работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества.

12.2. Организовывать культурно-массовые мероприятия.

XIII. Защита трудовых прав работников

13.1. Трудовые споры, возникающие между работниками и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются в соответствии с трудовым законом РФ и РБ:

- комиссией по трудовым спорам;
- районным судом в судебном порядке.

13.2. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

XIV. Гарантии деятельности профсоюзной организации

14.1. Стороны договорились о том, что:

14.1.1 Отношения между работодателем и профкомом, возникающие на основании данного коллективного договора регулируются трудовым законодательством (ст.53,374,377).

14.1.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

14.1.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

14.2. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством (статьи 372, 373 ТК РФ) и настоящим коллективным договором;
- мотивированного мнения профкома, предусмотренных законодательством (ст. 82, 374 ТК РФ) и настоящим коллективным договором;
- согласия с профкомом;
- согласованием с профкомом.

Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ):
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки утверждение расписания занятий (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- мероприятия по внесению изменений и дополнений в устав в связи с изменением типа учреждения, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителей работников автономного учреждения

- членами наблюдательного совета или досрочном прекращении их полномочий;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию;
 - временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома;
 - изменение существенных условий труда.

14.3. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ) по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула или нарушения работником требований по охране труда;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

14.4. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

14.5. Согласование представляет собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

14.6. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Сбор членских взносов производится бухгалтерией учреждения и перечисляются на счет райкома профсоюза. Задержка перечисления средств не допускается.

14.7. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

14.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения. 14.9. Администрация признала, что профсоюз является единственным представителем (по данному соглашению) интересов трудовых коллективов при ведении переговоров, заключении коллективных договоров, разрешения споров и конфликтов.

XV. Обязательства профкома

15.1. Профком обязуется:

15.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

15.1.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

15.1.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

15.1.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

15.1.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой

работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

15.1.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

15.1.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

15.1.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

16.1.2. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, охране труда и Других.

15.1.1.0. Совместно с работодателем:

- ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

XVI. Заключительные положения

16.1. Настоящий договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

16.2. Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации или расторжения трудового договора с руководителем.

16.3. При реорганизации предприятия соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

16.4. При смене формы собственности соглашение сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового соглашения или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

16.5. При ликвидации предприятия соглашение сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТБС РФ);

16.6. Контроль за ходом выполнения условий данного Договора и обязательств, предусмотренных им, осуществляется сторонами, подписавшими настоящий Договор.