

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ГБПОУ СО
«Свердловское музыкальное училище
им. П.И.Чайковского (колледж)»


_____ А.Н.Павкин

«14» января 2019г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ СО
«Свердловское музыкальное училище
им. П.И.Чайковского (колледж)»


_____ А.Н.Важенин

«21» января 2019г.

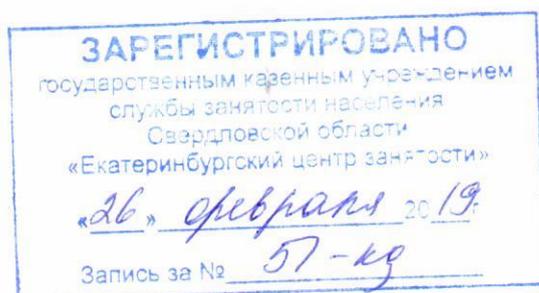


**Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Свердловской области «Свердловское музыкальное
училище имени П.И.Чайковского (колледж)»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2019-2021 годы**

**Утвержден на Общем собрании работников,
протокол № 11 от «11» января 2019 г.**

Зарегистрирован: «___» _____ 2019
Запись № _____



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора ГБПОУ СО «Свердловское музыкальное училище имени П.И.Чайковского (колледж)» Важенина Александра Николаевича (далее по тексту - работодатель) и коллективом работников ГБПОУ СО «Свердловское музыкальное училище имени П.И. Чайковского (колледж)» (далее по тексту - Учреждение), представляемым профсоюзной организацией в лице председателя профсоюзного комитета Павкина Анатолия Николаевича (далее по тексту - профсоюзный комитет).

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Учреждения и распространяется на всех его работников, состоящих в трудовых правоотношениях, независимо от членства в профсоюзной организации, за исключением тех положений, которые обозначены как относящиеся только к членам профсоюзной организации. Положения Коллективного договора обязательны для применения во всех структурных подразделениях Учреждения, его представительствах и филиалах.

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

1.4. Коллективный договор разработан и принят в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», положениями учредительных документов и локальных нормативных актов Учреждения.

1.5. Коллективным договором для работников могут устанавливаться более благоприятные условия труда, преимущества и льготы по сравнению с установленными действующим законодательством.

1.6. Работники участвуют в управлении Учреждением лично и (или) через профсоюзный комитет. Профсоюзный комитет является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора и в иных установленных законом случаях. Работники, являющиеся членами профсоюзной организации, ежемесячно перечисляют взносы на счет профсоюзной организации через бухгалтерию работодателя в размере 1% от начисленной заработной платы.

1.7. Коллективный договор заключается на срок на 3 года и вступает в силу с момента его подписания.

По истечении указанного срока Коллективный Договор действует до момента заключения нового коллективного договора.

1.8. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем (его представителем) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.9. Изменение и дополнение Коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон и утверждаются на общем собрании работников Учреждения.

1.10. Вносимые изменения и дополнения в Коллективный договор, равно как и принятие нового коллективного договора, не могут ухудшать положение работников.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:
-изменения организационно-правовой формы Учреждения;
-изменения состава, структуры, наименования органа управления Учреждением и профсоюзной организации Учреждения;
-расторжения трудового договора (контракта) с руководителем Учреждения.

1.12. При реорганизации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения Стороны имеют право направлять друг другу предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего Коллективного договора на срок до трех лет.

1.14. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются в соответствии с Коллективным договором и не должны противоречить его положениям.

1.15. Вопросы толкования и применения положений Коллективного договора разрешаются Сторонами совместно путем переговоров, а при отсутствии договоренности разрешаются в порядке, установленном законодательством для разрешения трудовых споров.

1.16. Текст Коллективного договора подлежит доведению работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Разъяснение работникам положений Коллективного договора осуществляется профсоюзной организацией с привлечением, при необходимости, должностных лиц Учреждения.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. Стороны настоящего Коллективного договора осуществляют свою деятельность в целях повышения эффективности работы Учреждения,

повышения производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. Работодатель для достижения указанных целей обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры учебного процесса и дисциплины труда, повышения материального уровня жизни работников, их профессионального уровня, не допускать снижения базовых окладов;

2.2.2. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые правоотношения, условия Коллективного договора, локальные нормативные акты Учреждения, положения трудовых договоров;

2.2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.4. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.2.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.6. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений культуры, науки и техники;

2.2.7. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.8. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в порядке и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством, Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами;

2.2.9. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;

2.2.10. Обеспечивать гласность исполнения условий Коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, официальный сайт Учреждения и иными доступными способами, а также ежегодно информировать работников Учреждения о финансово-экономическом положении, социально-экономических показателях работы Учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях в деятельности Учреждения;

2.2.11. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности,

уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.12. Рассматривать представления профсоюзного комитета и вышестоящих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.2.13. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения;

2.2.14. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзного комитета;

2.2.15. Своевременно рассматривать предложения профсоюзного комитета и работников Учреждения, касающиеся деятельности Учреждения, учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ;

2.2.16. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.17. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством;

2.2.18. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Профсоюзный комитет для достижения указанных целей обязуется:

2.3.1. Способствовать повышению эффективности деятельности Учреждения, повышению эффективности труда, в том числе посредством установления совместно с работодателем систем поощрения эффективных работников;

2.3.2. Способствовать полному, своевременному и качественному выполнению работниками трудовых обязанностей;

2.3.3. Контролировать соблюдение работниками и работодателем требований трудового законодательства Российской Федерации, Коллективного договора и положений локальных нормативных актов Учреждения;

2.3.4. Представлять интересы работников Учреждения при разрешении трудовых споров, иных вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права работников;

2.3.5. Вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, совершенствованию управления Учреждением, а также участвовать в улучшении организации труда;

2.3.6. Добиваться обеспечения безопасных условий труда, улучшения санитарно-бытовых условий труда и осуществлять контроль над соблюдением правил охраны труда, санитарно-эпидемиологического благополучия в Учреждении;

2.3.7. Принимать меры к увеличению размера заработной платы за счет оказания платных работ и предоставления платных услуг;

2.3.8. Проводить культурно-массовые мероприятия среди работников Учреждения и членов их семей.

2.4. Работник Учреждения для достижения указанных целей обязуется:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.4.2. Соблюдать Устав Учреждения и правила внутреннего трудового распорядка;

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.4.4. Выполнять установленные нормы труда;

2.4.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.6. Бережно относиться к имуществу работодателя, других работников и третьих лиц (если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

2.4.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, других работников и третьих лиц (если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.4.8. Соблюдать чистоту в зданиях и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. Соблюдать правила поведения и этические нормы, установленные в Учреждении;

2.4.10. Нести материальную ответственность в случаях и в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;

2.5.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

2.5.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, других работников и третьих лиц (если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.5.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;

2.5.6. Принимать локальные нормативные акты, обязательные для исполнения работниками и обучающимися;

2.5.7. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.6. Профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. Получать от работодателя и его представителей информацию по вопросам трудовой деятельности и вопросам социально-экономического характера;

2.6.2. Направлять в адрес руководства Учреждения предложения по вопросам трудовой деятельности и вопросам социально-экономического характера и участвовать в их рассмотрении;

2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и иные виды поддержки членам профсоюзной организации и иным работникам Учреждения.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.7.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование;

2.7.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.7.9. Участие в управлении Учреждением в предусмотренных законодательством, Коллективным договором и локальными нормативными актами формах;

2.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.7.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, проводимую в соответствии с требованиями законодательства;

2.7.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

2.7.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством.

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3.1. Положения трудового договора и применяемый порядок его заключения не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями и Коллективным договором.

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

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

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных законодательством.

3.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

3.5. В трудовом договоре оговариваются его обязательные условия, предусмотренные трудовым законодательством. Для работников, осуществляющих преподавательскую (образовательную) деятельность, работников из числа художественно-творческого персонала в трудовом договоре устанавливается объем учебной нагрузки и (или) концертной деятельности, режим и продолжительность рабочего времени, выходящего за пределы установленной нормы, предусмотренные в этой связи льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.6. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю для руководителей, служащих, рабочих, специалистов, для преподавателей и методистов – 36 и 18 часов в неделю, для концертмейстеров – 24 часа в неделю.

Ненормированный рабочий день устанавливается для определенных категорий работников, которые по распоряжению работодателя при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем.

Нагрузка свыше установленной нормы подлежит дополнительной оплате.

3.6.1. Для административного и иного персонала, не связанного с преподавательской и художественно-творческой деятельностью, работников, не связанных со сценой и складом, младшего обслуживающего персонала, работа которого не связана с образовательным процессом, рабочая неделя составляет 5 дней в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Для младшего обслуживающего персонала, работа которого связана с образовательным процессом, устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Время рабочего дня устанавливается в соответствии с графиком работы обслуживающего персонала.

При сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени в течение месяца, при этом смены могут быть разной продолжительности. Начало и окончание рабочего дня устанавливается графиком сменности. Возникающие при этом графике сменности недоработки и переработки сверх смены регулируются в рамках месячного, квартального или годового периода рабочего времени.

Для работников, осуществляющих преподавательскую (образовательную) деятельность, рабочая неделя устанавливается работодателем индивидуально, исходя из объема учебной нагрузки и учебно-производственного процесса. В зависимости от учебной нагрузки и проводимых в этой связи концертных и иных творческих мероприятий для преподавательского состава, художественно-творческого и обслуживающего концертную и иную творческую деятельность персонала в индивидуальном порядке может устанавливаться 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю (суббота либо воскресенье).

Общим выходным днем для работников, осуществляющих преподавательскую (образовательную) деятельность является воскресенье. При установлении у данной категории работников пятидневной рабочей недели вторым выходным днем, как правило, является суббота. Иной второй выходной день может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

В случаях, когда в связи с производственно-техническими и организационными условиями приостановка работы Училища в выходные дни невозможна, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно работникам согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

3.6.2. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников Учреждения. В период каникул работники, осуществляющие преподавательскую (образовательную) деятельность привлекается работодателем к организационной и иной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

3.7. Объем учебной нагрузки работников, осуществляющих преподавательскую (образовательную) деятельность, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профсоюзным комитетом.

Объем учебной нагрузки работника, осуществляющего преподавательскую (образовательную) деятельность, оговаривается в трудовом договоре.

При учебной нагрузке на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов.

Учебная нагрузка работников, осуществляющих преподавательскую (образовательную) деятельность, на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Работодатель обязан ознакомить работников, осуществляющих преподавательскую (образовательную) деятельность, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в срок не позднее 30 календарных дней до начала нового учебного года.

Учебная нагрузка работникам, осуществляющим преподавательскую (образовательную) деятельность, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам, осуществляющим преподавательскую (образовательную) деятельность.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только по взаимному согласию сторон, за исключением следующих случаев, когда соответствующие изменения возможны по инициативе работодателя и согласие работника не требуется:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

возвращения на работу работника по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

3.8. Учебная нагрузка, за исключением случаев, предусмотренных положениями пункта 3.6.1 Коллективного договора, на выходные и нерабочие праздничные дни, не планируется.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в порядке, установленном ТК РФ.

3.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.10. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения.

3.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.1.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется в соответствии с требованиями трудового законодательства и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, преподавательскому составу не менее 56 календарных дней (основной отпуск - 28 дней и дополнительный отпуск - 28 дней).

4.2.1. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, отпуск может быть предоставлен до истечения указанного срока.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной работодателем.

4.2.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков обязателен как работника и работодателя. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

Супругам, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.2.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.2.4. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

Предоставление дополнительного отпуска без сохранения заработной платы осуществляется также работникам, работающим по совместительству, если отпуск по основному месту работы не совпадает с предоставляемым отпуском в Учреждении, а также работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования при условии его отсутствия и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.2.5. Дополнительно отпуск предоставляется работникам без сохранения заработной платы (по решению работодателя) в случаях:

сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу - 1 день (01 сентября ежегодно);

переезда на новое место жительства - до 2 календарных дней в году;

проводов детей работников Учреждения в армию для прохождения срочной службы по призыву - до 5 календарных дней в году.

4.2.6. Дополнительно отпуск предоставляется работникам с сохранением заработной платы:

председателю профсоюзной организации - 2 календарных дня в году;

членам профсоюзной организации - 1 календарный день в году;

при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 1 календарный день в году.

4.2.7. Работникам Учреждения, осуществляющим преподавательскую (образовательную) деятельность, в соответствии с положениями ст. 335 ТК РФ, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, предоставляется отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом Учреждения.

4.3. Перечень праздничных и нерабочих дней устанавливается в соответствии с положениями ст. 112 ТК РФ.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА И ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ.

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

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с установленными в Учреждении системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

5.2. Оплата труда производится на основании Положения об оплате труда работников Учреждения, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимальной оплаты труда.

Минимальная оплата труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Размер минимальной заработной платы работников Учреждения не может быть менее размера минимальной заработной платы в Свердловской области.

5.4. Труд работников Учреждения может оплачиваться фиксировано, повременно, сдельно и по иным системам оплаты труда в соответствии с трудовым договором.

5.5. Оплата работы в выходные или нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с положениями ст. 153 ТК РФ и с учетом положений раздела 3 Коллективного договора.

5.6. Оплата труда в ночное время (с 22-00 до 06-00) осуществляется в соответствии с положениями ст. 154 ТК РФ.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в двойном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Сторожакам повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в размере 35%.

5.7. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме: на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

при невыполнении норм труда и дополнительных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

5.8. Работодателем производятся доплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемой работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника с условием, что работник, выполняющий обязанности за временно отсутствующего работника не переведен на его должность, за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника. Размеры доплат устанавливаются руководителем Учреждения по соглашению сторон и максимальными предельными размерами не ограничиваются.

5.9. Оплата труда и различные виды поощрительных и иных выплат подлежат индексации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.10. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем два раза в месяц: за первую половину месяца - 22 числа, за вторую половину - 07 числа следующего месяца.

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

По заявлению работника заработная плата перечисляется на его лицевой счёт в банке за счет средств работодателя.

5.11. Работодатель при выплате заработной платы обязуется извещать посредством расчетного листка 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.

5.12. Работодатель, в том числе из внебюджетных источников финансирования, обязуется выплачивать работникам премии с учетом важности работы, их личного вклада в конечные результаты, не ограничиваясь при этом максимальными предельными размерами.

Выплаты премиального характера за общие результаты работы по итогам периода работникам, не полностью отработавшим отчетный период по уважительным причинам, производятся пропорционально отработанному времени. Работники, не полностью отработавшие отчетный период по причине увольнения по собственному желанию, либо имеющие дисциплинарные взыскания за отчетный период не имеют права на получение премий за тот отчетный период, в котором наступило событие, повлекшее увольнение или наложение дисциплинарного взыскания.

5.13. Работодатель обязуется выплачивать работникам из средств экономии заработной платы вознаграждение по итогам работы за календарный год.

5.14. Работодатель обязуется извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца до наступления таковых изменений.

5.15. Работодатель в праве оказать материальную помощь нуждающимся работникам в случаях:

рождения ребенка у работника Учреждения;

наступления юбилейных дат для работников Учреждения (55 для женщин, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет для женщин и мужчин);

при юбилее Учреждения за безупречный труд в течение 5 лет и более;

чрезвычайных обстоятельств (затопление, пожар в единственном жилом помещении и др.) при наличии официальных документов из МЧС, ТСЖ и других компетентных органов власти и организаций;

необходимости дорогостоящего лечения и (или) медицинских процедур при наличии угрозы жизни и здоровью работника Учреждения в случае неоказания соответствующей медицинской помощи при представлении соответствующих документов (выписки из истории болезни, рецептов, предписаний врача и т.п.);

в случае смерти работника Учреждения (на ритуальные услуги), - его близким родственникам либо иным лицам, организующим проведение похоронных мероприятий;

при выходе на пенсию работника Учреждения, проработавшего без замечаний 15 и более лет;

в иных случаях по согласованию с профсоюзным комитетом и главным бухгалтером (молодым семьям, многодетным родителям из числа работников Учреждения и проч.).

5.16. Работникам, проходящим обучение, переподготовку, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата. Если работник направляется Учреждением для повышения квалификации (переподготовки и др.) в другую местность, оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.17. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с законодательством.

5.18. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известив руководство Учреждения в письменной форме, прекратить работу (отсутствовать на работе) на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.19. Профсоюзный комитет вправе и обязан осуществлять контроль над реализацией прав работников в части оплаты труда, выплаты компенсаций за задержку оплаты труда, а также контроль над исполнением обязательств Коллективного договора по данному разделу.

Профсоюзный комитет вправе требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

Профсоюзный комитет вправе обращаться в органы Государственной инспекции труда, органы прокуратуры и иные компетентные органы государственной власти в целях привлечения к установленной законом ответственности должностных лиц Учреждения за неисполнение требований трудового законодательства в части оплаты труда.

Профсоюзный комитет вправе вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

Профсоюзный комитет вправе обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюзной организации за защитой прав работников Учреждения на своевременную оплату труда.

Раздел 6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

6.1 Работодатель обязуется:

6.1.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители,

воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с преподавательской (образовательной) и творческой деятельностью; председатель профсоюзного комитета; молодые преподаватели в возрасте до 30 лет, имеющие трудовой стаж менее 2 лет.

6.3. Увольнение работников, осуществляющих преподавательскую (образовательную) деятельность по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

6.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.5. Работникам, высвобожденным в связи с сокращением численности или штата, гарантируется в течение 2 месяцев после увольнения возможность пользоваться на правах работников Учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений, осуществляющих на договорной основе обслуживание действующих работников Учреждения.

6.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА.

7.1. Работодатель осуществляет свою деятельность в соответствии с государственной политикой 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 действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обеспечивает безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, санитарными требованиями, нормами по охране труда, пожарной безопасности и результатами специальной оценки условий труда. Работодатель обязуется:

7.2.1. Выделить денежные средства для проведения мероприятий по охране труда в 2019-2021 году 2% от величины годового фонда оплаты труда работников Учреждения;

7.2.2. Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

улучшению условий и охраны труда женщин;
санитарно-бытовому обеспечению;
строительству и реконструкции санитарно-бытовых помещений;
устранению нарушений, в случае их выявления в результате проведенной специальной оценки условий труда, проведенных проверок вышестоящими и контролирующими государственными органами.

7.2.3. Обеспечить, совместно с профсоюзным комитетом, проведение всех форм, в том числе общественного, контроля над состоянием условий охраны труда и безопасности работ;

7.2.4. Создать, совместно с профсоюзным комитетом, на паритетной основе комиссию по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета, обеспечив ее необходимой нормативно-технической документацией, необходимым оборудованием и инвентарем, а также проводить обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя;

7.2.5. По согласованию с профсоюзным комитетом разрабатывать и утверждать правовые акты (правила и инструкции) по охране труда;

7.2.6. Обеспечить проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда на начало учебного года;

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

7.2.8. Организовать в соответствии с установленным порядком проведения обязательного при приеме на работу, и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников;

7.2.9. Проводить в установленные сроки специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета;

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

7.2.11. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.2.12. Обеспечивать за счет средств Учреждения работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты согласно утверждаемому перечню и в соответствии с выполняемой ими трудовыми функциями, обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви, а также обеспечить работников моющими и обезвреживающими средствами;

7.2.13. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;

7.2.14. Обеспечить медицинский пункт всем необходимым инвентарем и медикаментами в соответствии с предъявляемыми требованиями;

7.2.15. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Учреждения.

7.2.16. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, представлять интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на рабочем месте;

7.3.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий труда;

7.3.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников.

7.3.4. Организовать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза.

7.3.5. Обеспечить, совместно с работодателем, проведение всех форм, в том числе общественного, контроля над состоянием условий охраны труда и безопасности работ;

7.3.6. Создать, совместно с работодателем, на паритетной основе комиссию по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета, а также организовать обучение членов комиссии по охране труда.

7.4. Работник в области охраны труда обязан:

7.4.1. Соблюдать установленные требования охраны труда;

7.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

7.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

7.4.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания.

Политика в области охраны труда.

7.5. Политика Учреждения в области охраны труда направлена:
на снижение риска производственного травматизма и профзаболеваемости;

на предотвращение несчастных случаев и других нежелательных происшествий;

на постоянное улучшение системы управления охраной труда (далее по тексту - СОУТ).

7.6. Принципы политики в области охраны труда:

7.6.1. принцип организации труда – разработка инструкций по охране труда и других локальных нормативных правовых документов, которые устанавливают требования к работникам Учреждения по охране труда; контроль над соблюдением законодательства об охране труда; обязательное расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве и др.;

7.6.2. принципы экономической политики по охране труда – внедрение безопасных оборудования и технологий, средств индивидуальной защиты; финансирование мероприятий по охране труда; защита интересов работников, пострадавших от трудового увечья, членов их семей;

7.6.3. организационные принципы охраны труда – подготовка специалистов в области охраны труда, информирование работников о состоянии условий и охраны труда на производстве.

7.7. Согласно ст. 21 Трудового Кодекса Российской Федерации закрепляется право каждого работника на охрану труда, которое включает в себя право на:

- безопасное рабочее место;
- возмещение вреда здоровью в связи с трудовой деятельностью;
- бесплатное обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя;
- бесплатную переподготовку за счет работодателя;
- обращение с жалобой в компетентные органы государственной власти и профсоюзные организации о неудовлетворительных условиях охраны труда и др.

7.8. Согласно ст. 220 ТК РФ закрепляются гарантии права работника на охрану труда, условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда.

7.9. Согласно ст. 212 ТК РФ устанавливаются обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.10. Цели политики в области охраны, принимаемые на себя работодателем:

- обеспечение безопасности и охрану здоровья всех работников путем предупреждения несчастных случаев и профзаболеваний на производстве;
- соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, программ по охране труда;
- обязательства по проведению консультаций с работниками и привлечению их к активному участию во всех элементах СОУТ.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством;

8.1.2. Своевременно представлять в Фонд социального страхования заявления (с приложением необходимых документов) на выделение ассигнований из средств социального страхования на:

оздоровление детей;

финансирование углубленных медицинских осмотров работников;

обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;

обучение работников по охране труда;

осуществление страхования работников от несчастных случаев на производстве;

8.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, установленных законодательством;

8.1.4. Внедрять в Учреждении персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

8.1.5. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в пенсионные фонды;

8.1.6. Создавать в целях охраны и укрепления здоровья работников необходимые условия для работы подразделений Учреждения, осуществляющих деятельность по организации общественного питания и предоставлению медицинской помощи.

8.1.7. Обеспечить выделение денежных средств для оздоровительных мероприятий;

8.1.8. Обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию;

8.1.9. Оплачивать предварительные и периодические медицинские осмотры работников Учреждения с оплатой в размере 100% их стоимости;

8.1.10. Предоставлять, единовременно денежные средства для поощрения лауреатов и дипломантов Международных и Всероссийских конкурсов и фестивалей, для поощрения работников, которым присвоено почетное звание работника Учреждения;

8.1.11. Дополнительно к основаниям, указанным в разделе 5 Коллективного договора, оказывать материальную помощь членам семьи в случае гибели работника на рабочем месте.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Обеспечить контроль над соблюдением трудовых прав работников, прав на обязательное социальное страхование и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

8.2.2. Оказывать материальную помощь нуждающимся работникам – членам профсоюзной организации за счет средств бюджета профсоюзной организации;

8.2.3. Приобретать и комплектовать новогодние подарки для детей работников учреждения-членов профсоюзной организации;

8.2.4. Информировать о наличии и предлагать льготные путевки от профсоюзной организации в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников и членов их семей.

8.2.5. Организовать, совместно с руководством Учреждения, работу коллегиальных органов управления и комиссий Учреждения.

8.3. Работодатель и профсоюзный комитет содействуют в получении работниками Учреждения международных званий и наград, званий и наград Российской Федерации и иных государств, званий и наград Свердловской области и города Екатеринбурга.

Раздел 9. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

9.1. Работники имеют право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

9.2. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:
самозащита работниками трудовых прав;
защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзной организацией;

государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

судебная защита.

9.3. В целях самозащиты трудовых прав работник Учреждения, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

9.4. Профсоюзный комитет осуществляет деятельность по защите трудовых прав работников Учреждения в соответствии с положениями трудового законодательства, имеет право на осуществление контроля над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Коллективного договора.

Профсоюзный комитет, совместно с руководством Учреждения, организует и участвует в работе комиссии по трудовым спорам.

9.5. Индивидуальные трудовые споры работников Учреждения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами.

Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников, профсоюзного комитета и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. При рассмотрении коллективных трудовых споров, работодатель и профсоюзный комитет Учреждения осуществляют свою деятельность в строгом соответствии с положениями главы 60 ТК РФ и Положением о комиссии по трудовым спорам.

Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

10.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципе социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с действующим законодательством.

10.2. Профсоюзный комитет является полномочным представителем ее членов и прочих работников Учреждения по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников, содействия их занятости, ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля над его выполнением, соблюдения законодательства о труде, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления Учреждением.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам, если они уполномочили его представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в установленном размере.

10.4. Профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права и затрагивающих права и законные интересы работников Учреждения. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету Учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.5. Профсоюзный комитет обязуется активно работать в создаваемых в Учреждении комиссиях и иных коллегиальных органах управления, ежегодно информировать работников Учреждения о результатах данной деятельности.

10.6. Профсоюзный комитет совместно с работодателем и работниками принимает участие в разработке мер по защите персональных данных работников.

10.7. Профсоюзный комитет осуществляет контроль над соблюдением порядка проведения аттестации работников, осуществляющих преподавательскую (образовательную) деятельность.

10.8. Работодатель, должностные лица Учреждения обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности. В целях создания условий для деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

10.8.1. Соблюдать права профсоюзного комитета, установленные законодательством, Коллективным договором и локальными нормативными актами;

10.8.2. Не препятствовать представителям профсоюзного комитета при посещении рабочих мест работников-членов профсоюзной организации;

10.8.3. Безвозмездно 30-дневный срок представлять профсоюзному комитету по запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также отчеты и иные сведения относительно выполнения Коллективного договора по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного Учреждения;

10.8.4. Безвозмездно предоставлять по требованию профсоюзного комитета помещения для работы и проведения собраний, хранения документов, предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, безвозмездно предоставлять в пользование необходимое оборудование, средства связи, компьютеры и оргтехнику, осуществлять их техническое обслуживание, обеспечение необходимыми программными продуктами. Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Учреждением;

10.8.5. Соблюдать порядок безналичной уплаты членами профсоюзной организации членских профсоюзных взносов ежемесячно.

10.8.6. Перечислять ежемесячно не позднее следующего дня после выплаты заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации 1% от фонда оплаты труда.

10.9. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссию по трудовым спорам. В случае не разрешения жалобы или заявления работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, имеют право обратиться в контролирующие и (или) надзорные органы государственной власти либо в суд.

10.10. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

10.10.1. Учета мнения профсоюзного комитета, в соответствии с положениями ст. 372 ТК РФ;

10.10.2. Учета мотивированного мнения профсоюзного комитета, в соответствии с положениями ст. 373 ТК РФ;

10.10.3. Согласования, представляющего собой принятие решения руководством Учреждения после проведения взаимных консультаций;

10.10.4. Получения согласия, отсутствие которого при принятии решения руководством Учреждения квалифицирует действия последнего как нарушение трудовых обязанностей.

10.11. С учетом мнения профсоюзного комитета производится:

установление системы оплаты труда;

принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

установление сроков выплаты заработной платы работникам;

привлечение к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ;

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ;

установление очередности предоставления отпусков в порядке, предусмотренном ст. 123 ТК РФ;

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены в порядке, предусмотренном ст. 180 ТК РФ;

утверждение формы расчетного листка в порядке, предусмотренном ст. 136 ТК РФ;

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей в порядке, предусмотренном ст. 196 ТК РФ;

изменение существенных условий труда;

рассмотрение иных вопросов, предусмотренным трудовым законодательством.

10.12. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюзного комитета, 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, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

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 (работником, осуществляющим преподавательскую деятельность) устава Учреждения;

применение, в том числе однократное, педагогическим работником, осуществляющим преподавательскую деятельность) методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью

обучающегося, воспитанника.

10.13. По согласованию с профсоюзным комитетом производится:
распределение учебной нагрузки;
утверждение расписания занятий;
распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

принятие локальных нормативных актов, регулирующих вопросы труда и отдыха, заработной платы, условий и охраны труда.

10.14. С согласия профсоюзного комитета производится:
применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзного комитета;
временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ «Временный перевод на другую работу», работников, являющихся членами профсоюзного комитета.

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

сокращение численности или штата работников организации;
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.

10.16. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 11. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОНТРОЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, подписавшими его, их представителями.

Стороны обязуются взаимно представлять необходимую информацию для осуществления контроля над выполнением положений Коллективного договора.

11.2. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

11.3. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

11.4. Стороны принимают меры, предотвращающие конфликтные ситуации, препятствующие выполнению положений Коллективного договора.

11.5. Стороны обязуются совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

Копия
Копия
Процессировано и прошито
29 (двадцать девять) листов.

Директор



В. В. Веткин Д.И.