

**МБОУ ДО «Детская музыкальная школа Итум-Калинского
муниципального района»**

**Директора МБОУ ДО «ДМШ
Итум - Калинского муниципального района»
М.В.Таймусханова
от « 15 » января 2023г.**



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного предпрофессионального образования
«Детская музыкальная школа Итум-Калинского муниципального
района»**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее — договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа Итум-Калинского муниципального района» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

Целью договора является защита профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов, обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности, договор направлен на выполнение требований трудового законодательства.

Предметом договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

Договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты Учреждения содержащие нормы трудового права, согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения, являются приложением к настоящему договору.

1.2. Положения настоящего договора должны учитываться при заключении трудовых договоров, при разрешении трудовых споров в том числе в судебных инстанциях.

1.3. Сторонами — участниками договора являются: Работодатель в лице директора МБОУ ДО «ДМШ Итум-Калинского муниципального района» и работники Учреждения в лице уполномоченного представителя — председателя профсоюзного комитета. Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до подписания следующего договора.

1.4. В течение срока действия договора, при наступлении условий, требующих включения в него дополнений, изменений, заинтересованная сторона заявляет о начале ведения переговоров не менее чем за один месяц. Вносимые изменения и дополнения в текст договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим договором.

1.5. Ни одна из сторон, заключивших договор не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. В период действия настоящего договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов путем переговоров.

1.7. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства в лице их уполномоченных представителей.

Раздел 2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве прав и учете интересов, стороны — участники договора:

2.1. Несут ответственность за уклонение от подписания договора, участия в переговорах по заключению и изменения договора, за нарушение или невыполнение обязательств договора, другие противоправные действия в порядке, установленном действующим законодательством РФ;

2.2. Обязуются проводить совместную работу по ознакомлению всех работников Учреждения с положениями настоящего договора и приложениями к нему, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий договора, принимать действенные меры по его реализации.

2.3. Работодатель обязуется:

- согласовывать установление учебной нагрузки преподавателям на новый учебный год с профсоюзным органом Учреждения до ухода работников в очередной отпуск;
- учитывать принцип преемственности учебных групп и возможность сохранения стабильности объема учебной нагрузки преподавателей на протяжении учебного года;
- сохранять объем учебной нагрузки преподавателей, установленный в текущем

учебном году при формировании нагрузки на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, а также сокращения количества учащихся у преподавателя;

- распределять учащихся нового набора по принципу равномерного формирования классов по способностям и степени подготовки учащихся;
- распределять рабочее время преподавателя, не входящее в педагогическую нагрузку, в соответствии с планами работы учебного заведения;
- не допускать привлечения преподавателей к работам, не связанным с учебным процессом.

2.5. Выборный орган профсоюзной организации Учреждения обязуется:

- оказывать помощь работодателю в решении производственных вопросов, связанных с распределением нагрузки, режимом труда и отдыха, оплатой и стимулированием труда, соблюдением сотрудниками трудовой дисциплины, этики деловых отношений, разрешении производственных конфликтов;
- при решении производственных ситуаций, споров и конфликтов признавать и уважать права каждой из сторон;
- внимательно относиться ко всем работникам учреждения, независимо от их членства в профсоюзной организации, вносить предложения работодателю по улучшению социально-бытовых условий работников, созданию безопасных условий их труда, а также принимать активное участие в практической реализации внесенных предложений;
- совместно с работодателем проводить по итогам года собрание трудового коллектива Учреждения по вопросам выполнения условий договора.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости.

Стороны договорились, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменном виде. Условия трудового договора не могут ухудшать права работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.2. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора, с включением обязательных условий, указанных в ст.57 ТК РФ.
- знакомить работника до подписания трудового договора с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, Положением об оплате труда, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- уведомлять работников в письменной форме об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда не позднее, чем за 2 месяца

до предполагаемых изменений;

- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, заключенного в письменной форме, составленного с учетом действующего трудового законодательства, Коллективного договора и являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора;

- содействовать работе комиссии по трудовым спорам Учреждения, делегировать в состав комиссии наиболее компетентных представителей администрации.

3.4. Выборный орган профсоюзной организации Учреждения обязуется:

- принимать меры по защите законных интересов работников;
- осуществлять контроль над соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с сотрудниками;

- инициировать формирование в Учреждении комиссии по трудовым спорам, делегировать в состав комиссии наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

3.5. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественным правом на оставление на работе (в дополнение к ст. 179 ТК РФ), обладают работники предпенсионного возраста, не более, чем за 2 года до пенсии), а также председатели первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

3.6. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, сокращением штата или/и численности работников, рассматриваются с предварительным участием профсоюзного комитета.

Раздел 4. Оплата труда, гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером. Месячная заработная плата работников Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом о минимальной заработной плате, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4.2. Конкретная трудовая функция работников Учреждения (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации), конкретные условия оплаты труда, нормы труда включая фиксированные размеры тарифных ставок, должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за

стаж педагогической работы, подтверждение права на получение выплат стимулирующего характера закрепляются в трудовых договорах с работниками (дополнительных соглашениях к трудовым договорам);

4.3. Наименование профессий и должностей, тарификация работ и работников в Учреждении производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий, тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по общеотраслевым должностям рабочих и служащих.

4.4. Оплата труда в Учреждении производится в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 2».

4.5. Введение, замена пересмотр оплаты и норм труда в Учреждении допускаются в порядке, установленном трудовым законодательством и устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. При введении новых систем оплаты труда и их изменении заработная плата работникам Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения новой системы оплаты труда (НСОТ) и их изменения при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.6. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр оплаты и норм труда принимаются Работодателем с учетом представительного органа работников.

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград, ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия — со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук — со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (ЕОО) или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты

его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.8. Размеры и определение условий выплат стимулирующего характера работников Учреждения устанавливаются в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим Положением об оплате труда в МБОУ ДО «ДМШ Итум-Калинского муниципального района» в пределах имеющихся средств, в том числе и из внебюджетных источников.

4.9. Выплаты стимулирующего характера различным категориям работников Учреждения производятся работодателем на основании объективных показателей качества и результативности работы, в процентном соотношении к должностному окладу.

4.10. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности Учреждения. Решение о выплате и конкретных размерах материальной помощи принимает Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.11. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- за работу в ночное время.

4.12. Выполнение работниками с их согласия дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, отраженных в должностных инструкциях, осуществляется за дополнительную плату или компенсируется предоставлением работнику дополнительных дней отдыха. Размеры доплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению на текущий финансовый год, и фиксируются в трудовом договоре между Работником и Работодателем.

4.13. Оплата труда, выполненного в условиях, отклоняющихся от нормальных, определенных ТК РФ, производится в соответствии с нормами трудового законодательства и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовыми договорами. Размеры выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.14. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством РФ.

4.15. Юбилеям (50—75 лет) производить единовременную выплату (с учетом финансово—экономического положения работодателя).

4.16. Работодатель обязуется:

- перечислять заработную плату работникам Учреждения за текущий месяц в денежной форме;
- ежемесячно выдавать работникам Учреждения расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся

работнику за соответствующий период;

○ не позднее, чем за 2 месяца в письменной форме извещать работников об изменении установленных норм труда или условий оплаты труда.

4.13. Выборный орган профсоюзной организации Учреждения обязуется:

○ осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ и за соблюдением обязательств Коллективного договора в части оплаты труда;

○ вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

Раздел 5. Режим труда и отдыха

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92, 333 ТК РФ. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется Правительством РФ и составляет:

24 часа в неделю для преподавателей младших классов (1-4 классы при семилетнем сроке обучения, 1-2 классы при пятилетнем сроке обучения) и концертмейстеров;

18 часов в неделю для преподавателей старших классов ((5-7(8) классы при семилетнем сроке обучения, 3-5(6) классы при пятилетнем сроке обучения), 1-4 (5) классы при четырехлетнем сроке обучения).

Учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров верхним пределом не ограничивается.

5.3. Другим категориям работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени — 40 часов в неделю.

5.4. Общим выходным днем для всех работников Учреждения является воскресенье.

5.5. Сверхурочные работы проводятся только в случаях и в порядке, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

О времени отдыха стороны договорились:

5.8. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ЕОО) продолжительностью не менее 28 календарных дней (56 календарных дней для педагогических работников) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, размер которого исчисляется в соответствии с действующим законодательством;

Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с отпускным периодом, считается рабочим временем преподавателей и используется в соответствии с планом работы школы.

5.9. Отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующие годы работы — в любое время рабочего года, в соответствии с графиком отпусков.

5.10. ЕОО предоставляется работникам Учреждения на основании графика, утверждаемого в порядке, установленном трудовым законодательством, утвержденным работодателем и согласованным с выборным органом профсоюзной организации с учетом обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.11. ЕОО должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ЕОО государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится по письменному заявлению работника.

5.12. Работникам Учреждения может быть представлен в году один оплачиваемый дополнительный отпуск:

- в день бракосочетания самого работника, его детей — 2 дня;
- в день рождения ребенка — 1 день;
- юбилея работника — 1 день;
- в случае смерти близких родственников — 3 дня;
- педагогическим работникам, возглавляющим предметные секции и заведующие музыкальными отделениями Учреждения — 2 дня;

5.13. Работодатель в соответствии со ст.119 ТК РФ предоставляет ежегодные дополнительные отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в количестве 14 календарных дней. К этой категории работников относятся:

- директор;
- заместитель директора по учебной работе;
- секретарь руководителя;
- делопроизводитель;

5.14. Работодатель в соответствии предоставляет ежегодные дополнительные отпуска работникам за работу без больничных листов в количестве три календарных дня. К этой категории работников относятся:

- секретарь руководителя;
- делопроизводитель;

- библиотекарь
- обслуживающий персонал Учреждения

5.15. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам Учреждения, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющим государственную аккредитацию (в том числе на курсах повышения квалификации) в случаях и размерах, предусмотренных ст.173-177 ТК РФ. Оплата проезда работников, успешно обучающихся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно производится за счет Работодателя из средств от приносящей доход деятельности Учреждения.

5.16. Работодатель в соответствии со ст.121 ТК РФ предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней на основании заявления следующим категориям работников:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим на попечении близких родственников (детей, супругов, родителей), страдающих тяжелыми заболеваниями и нуждающихся в постоянном уходе;
- работающим пенсионерам по старости.

5.16. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, может быть представлен длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 ТК РФ.

5.17. Режим рабочего времени и времени отдыха, включая перерывы для отдыха и приема пищи, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися самостоятельным локальным нормативным актом, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения, графиками дежурств и графиком отпусков.

5.18. Работодатель обязуется:

- соблюдать нормы трудового законодательства в отношении труда и отдыха сотрудников Учреждения;
- соблюдать условия настоящего Коллективного договора, принимать меры по улучшению условий труда и отдыха сотрудников Учреждения.

5.19. Выборный орган профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и условий настоящего договора в Учреждении;
- предоставлять работодателю мотивированное мнение при формировании графика ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставлении сотрудникам Учреждения дополнительных отпусков с сохранением заработной платы и без сохранения заработной платы.

Раздел 6. Охрана труда, здоровья и безопасности

6.1. Работодатель в соответствии со ст. 212 ТК РФ обязуется:

- обеспечить соблюдение на каждом рабочем месте безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда;
- обеспечить соответствие температурного, светового и питьевого режима в учреждении санитарно-гигиеническим требованиям;
- разрабатывать и согласовывать с первичным органом профсоюзной организации Учреждения инструкции по охране труда работников;
- предоставлять работникам информацию об условиях и охране труда на рабочих местах, проводить инструктаж по охране труда для всех поступающих на работу лиц;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов, инструкций, журналов и других нормативных документов по охране труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организовывать за счет средств работодателя проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- обеспечить соблюдение в Учреждении норм и правил противопожарной и антитеррористической безопасности, принимать меры по соблюдению контрольно-пропускного и внутриобъектового режима сотрудниками, учащимися и лицами, посещающими школу;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов, инструкций, журналов и других нормативных документов по ГО и ЧС, проводить инструктажи и учения по действиям сотрудников в условиях чрезвычайных ситуаций не реже, чем 1 раз в полугодие;
- осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации и уполномоченным по охране труда контроль за состоянием условий охраны труда, рабочих мест, соблюдением пропускного и внутриобъектового режима, норм и правил противопожарной и антитеррористической безопасности, выполнением условий настоящего договора в части охраны труда, здоровья и безопасности сотрудников.

6.2. Работники Учреждения обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда и защиты от чрезвычайных ситуаций, в том числе:

- соблюдать требования охраны и труда и режима безопасности, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями, условиями настоящего договора;
- немедленно извещать администрацию Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью и безопасности людей;
- проходить в установленные сроки первичные и обязательные периодические медицинские осмотры (обследования), проходить инструктажи и участвовать в мероприятиях по соблюдению ППБ и режима антитеррористической безопасности в Учреждении;
- вести работу с учащимися и родителями по разъяснению правил безопасного посещения и пребывания в Учреждении.

6.3.Выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения:

- осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда и защиты от чрезвычайных ситуаций, в случае выявления нарушений принимает меры по их своевременному устранению;
- принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства и обязательств, установленных коллективным договором в отношении охраны труда, здоровья и безопасности;
- участвует в мероприятиях, направленных на соблюдение техники безопасности, профилактике травматизма и профзаболеваний, защите от чрезвычайных ситуаций в учреждении.
- Оказывает работникам Учреждения консультативную помощь в вопросах, связанных с охраной труда и соблюдением режима безопасности в ДШИ.

Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

7.1.Работодатель предоставляет работникам Учреждения социальные гарантии в случаях и на условиях, предусмотренных действующим Положением об оплате труда и условиями настоящего договора.

7.2.Работодатель обязуется предоставлять служебную информацию о сотрудниках, в том числе в ПФ РФ, ИФНС России, Сбербанку России, Управлению по культуре, Военному комиссариату, Администрации в строгом соответствии со ст.88 ТК РФ, Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» с письменного согласия работника на обработку и передачу персональных данных.

7.3.Работодатель обязуется:

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты пенсий;
- своевременно и в полном объеме перечислять средства в Пенсионный фонд РФ для начисления страховых и накопительных взносов;
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в бюджет ПФ РФ, отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую и накопительную часть пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;
- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование сотрудников в порядке, установленном федеральным законодательством;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением;
- сохранять средний заработок во время прохождения обязательных медицинских осмотров и на время прохождения курсов повышения квалификации;
- поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности за

долголетний труд при уходе на пенсию, в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами (объявление благодарности, представление к награждению почетными грамотами, ведомственными наградами и почетными званиями);

7.4. Работникам может быть оказана материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности Учреждения при наличии документально подтвержденных оснований в следующих случаях:

- тяжелое материальное положение, вызванное болезнью работника, или его близких родственников, следствием которой явилось проведение хирургической операции и/или приобретение дорогостоящих лекарств;
- тяжелое материальное положение, связанное с личными семейными обстоятельствами работника (одинокая мать, (отец), воспитывающая ребенка без помощи супруга и не имеющая дополнительных источников дохода;
- тяжелое материальное положение, возникшее по причине форс-мажорных обстоятельств или обстоятельств непреодолимой силы (пожар, стихийное бедствие, коммунальная авария и др., следствием которых явилась порча или утрата личного имущества);

7.5. По решению Комиссии материальная помощь также может быть выплачена работникам Учреждения в связи со смертью близких родственников, выходом на пенсию (в случае прекращения трудовой деятельности), рождением ребенка (одному из родителей), а также молодым специалистам, успешно выполняющим свои должностные обязанности.

7.6. Первичная организация профсоюза обязуется:

- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников и членов их семей;
- ходатайствовать перед работодателем об оказании материальной помощи сотрудникам, включении их в списки на предоставление льготного жилья;
- принимать участие в работе Комиссии по мониторингу качества и результативности деятельности сотрудников Учреждения, участвовать в распределении предоставленных Учреждению путевок в санатории и детские лагеря отдыха.

Раздел 8. Обеспечение прав и гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация Учреждения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества и взаимных интересов в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законодательными актами, Уставом Учреждения.

8.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников, а также других работников учреждения, независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными п.1 ст.11 и ст.29 ТК РФ и ст. 11 и 14 ФЗ «О профессиональных союзах...».

8.3. Работодатель соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, создает условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.4. Работодатель не вмешивается в уставную деятельность профсоюзной организации и не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении Учреждения, в котором работают члены профсоюза, для реализации уставных обязанностей, прав, представляемых законодательством Российской Федерации и ратифицированными РФ Конвенциями Международной Организации Труда.

8.5. Работодатель предоставляет профсоюзному органу по запросу информацию и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.6. Работодатель предоставляет членам выборного профсоюзного органа ДМШ, работающим в совместно созданных с администрацией комиссиях свободное время с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов и на время профсоюзной учебы, а также для выполнения их общественных обязанностей за счет внеурочного рабочего времени.

8.7. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений членов профсоюза ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных взносов на расчетные счета профсоюза в полном объеме одновременно с выдачей заработной платы.

8.8. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профсоюзного органа, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию или уволены по инициативе администрации (за исключением увольнения в качестве меры дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель первичной профсоюзной организации — вышестоящего профсоюзного органа;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

8.9. Работа в качестве председателя профсоюзной организации считается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат по итогам работы за отчетный период.

8.10. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения подлежат:

- система оплаты труда в учреждении;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат стимулирующего характера;
- распределение выплат стимулирующего характера;

- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

8.12.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза (в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы) по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и администрацией Учреждения трудового законодательства и положений настоящего Коллективного договора;
- оказывать помощь работодателю и администрации в решении вопросов, связанных с дисциплиной труда, охраной труда, выполнением сотрудниками Учреждения своих должностных обязанностей;
- информировать членов профсоюза о своей работе по исполнению и соблюдению положений Коллективного договора.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1.Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по соглашению сторон в установленном законодательством порядке.

9.2.Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, его заключившие. Для осуществления контроля назначаются ответственные от каждой стороны.

9.3.Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4.Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему

- Приложение 1: «Правила внутреннего трудового распорядка»,

- Приложение 2: Положение об оплате труда.

9.5.Работодатель обязуется в семидневный срок со дня заключения настоящего договора направить подписанный сторонами договор и приложения к нему на уведомительную регистрацию, а также обязуется в течение 7 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников организации и разместить его на стенде информации.

9.6.Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

9.7.При приеме на работу Работодатель или его представитель в лице заместителя директора обязан ознакомить работника с настоящим договором и приложениями к нему.

9.8. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.