

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками МБУ ДО «ДШИ №2» городского округа «город Дагестанские Огни» в лице профсоюзного комитета и работодателем в лице директора школы по обеспечению социально-трудовых гарантий на 2022 – 2025 годы

Принят на собрании
трудоустроенного коллектива
МБУ ДО «ДШИ №2»
«30» мая 2022 г.
Протокол № 4

И.о. директора МБУ ДО «ДШИ №2»

Ш.Н. Ханмедов

«30» мая 2022 г.

Приказ № 6



Председатель профсоюзной
организации МБУ ДО «ДШИ №2»
Д.Я. Мамедов



Дата регистрации «08» 06 2022 г. Регистрационный № 94

Директор ГКУ РД ЦЗН
в МО «город Дагестанские Огни»



Абдурахманов Р.З.

г. Дагестанские Огни
2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения.
3. Обеспечение занятости.
4. Рабочее время и время отдыха.
5. Оплата и нормирование труда.
6. Охрана труда и здоровья.
7. Социальные гарантии.
8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.
9. Разрешение трудовых споров.
10. Заключительные положения.

Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами с целью эффективного урегулирования социально-трудовых отношений в Детской школе искусств №2 города Дагестанские Огни, предоставления всем участникам трудовых отношений равных возможностей в защите своих интересов, обеспечения социальной стабильности в коллективе и создания условий для нормальной творческой деятельности ДШИ №2 г. Дагестанские Огни.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный Договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств №2» городского округа «город Дагестанские Огни» РД.

1.2. Основой для заключения Коллективного Договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Федеральный Закон №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Отраслевое территориальное Соглашение «Территориальное соглашение между профсоюзами, работодателями, администрацией и управлением культуры городского округа «город Дагестанские Огни»»;
- Отраслевое соглашение между Министерством культуры РД и Республиканской организацией профсоюзов работников культуры по регулированию социально-трудовых и связанных с ними отношений в отрасли;
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №2» городского округа «город Дагестанские Огни» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Настоящий Коллективный Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками МБУ ДО «ДШИ №2».

1.4. Сторонами настоящего Коллективного Договора являются:

- Работодатель, в лице директора МБУ ДО «ДШИ №2»
- Работники МБУ ДО «ДШИ №2», интересы которых представляет председатель первичной профсоюзной организации работников ДШИ №2.

1.5. Коллективный Договор составлен на основе предложений работников МБУ ДО «ДШИ №2», заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В повсеместной деятельности «Работодатель» и «Профком» выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.7. Стороны Коллективного Договора принимают на себя следующие обязательства:

1.8. Работодатель обязуется:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (Профком) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений (вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива);

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МБУДО «ДШИ №1», а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.);

- обеспечивать эффективное управление МБУ ДО «ДШИ №2», сохранность его имущества;

- добиваться стабильного финансового положения МБУ ДО «ДШИ №2», роста его конкурентоспособности;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов МБУДО «ДШИ №2»;

- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

- направить подписанный сторонами Коллективный Договор с приложениями, в течение семи дней со дня подписания, в орган по труду для уведомительной регистрации;

- довести текст Коллективного Договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и ознакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.9. Профком как представитель работников обязуется:

- содействовать эффективной работе МБУ ДО «ДШИ №2»;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращении в комиссию по трудовым спорам (далее КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- способствовать устойчивой деятельности МБУ ДО «ДШИ №2» присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в МБУ ДО «ДШИ №2»;

1.10. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять должностные обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества воспитательно-образовательной деятельности, росту профессионализма;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные и предварительные медицинские осмотры;
- в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля над выполнением Правил и Норм СНИП периодически рассматривать эти вопросы на производственных совещаниях и заседаниях профкома;
- лица, нарушающие требования охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ;
- в целях организации контроля за состоянием охраны труда и техники безопасности администрация ДШИ №2 и профком создают совместную комиссию по охране труда из представителей администрации и профкома-уполномоченного профкома по охране труда.

1.11. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.12. Коллективный договор заключен на срок с 2022 – 2025 гг. и вступает в силу с 01 июня 2022 года. По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор вносятся в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

1.14. Стороны настоящего Коллективного договора обеспечивают непосредственный контроль за соблюдением двухсторонних обязательств. Стороны отчитываются о соблюдении Коллективного договора не менее одного раза в год на общем собрании.

1.15. При осуществлении контроля стороны обязаны своевременно предоставлять уполномоченным представителям другой стороны всю необходимую информацию по выполнению пунктов настоящего Договора.

1.16. Стороны обязуются в период действия настоящего Коллективного договора, при условии выполнения всех обязательств, не выдвигать новых требований и не инициировать забастовки и иные методы давления на «Работодателя» со стороны «Работников». В случае нарушения «Работниками» изложенного в настоящем пункте обязательства «Работодатель» вправе применить к «Работникам» меры дисциплинированного взыскания, предусмотренные Трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и Трудовым кодексом РФ.

1.17. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на учреждение соглашений, настоящего Коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.18. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

1.19. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.20. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

1.21. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с Работником, вновь принимаемым на работу, письменным Трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии со статьями 57, 58, 59, 67 ТК РФ.

2.2. Заключать с Работником, не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе, Трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр Трудового договора (эффективного контракта) передать Работнику, другой хранить в учреждении. Получение Работником экземпляра Трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Заключать Трудовой договор (эффективный контракт) где указываются:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя, заключивших Трудовой договор (эффективный контракт);
- сведения о документах, удостоверяющих личность Работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (для Работодателя);

- сведения о представителе Работодателя, подписавшем Трудовой договор (эффективный контракт) и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения Трудового договора (эффективного контракта).

Обязательным для включения в Трудовой договор (эффективный контракт) являются следующие условия:

- место работы;

- трудовая функция;

- дата начала работы;

- условия оплаты труда;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- компенсации за работы с вредными условиями труда;

- стимулирующие выплаты за качество и результативность труда.

В Трудовом договоре (эффективном контракте) могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника (ст. 57 ТК РФ).

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу. В течение трех дней издать приказ о приеме на работу и ознакомить с ним Работника под подпись (ст. 68 ТК РФ).

2.4. Предоставлять в соответствии с Трудовым договором (эффективным контрактом) Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

2.5. Заключать по заявлению работника Трудовой договор (эффективный контракт) о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Поручать с письменного согласия Работника выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной Трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст.60 п.2 ТК РФ);

2.7. Оговаривать в Трудовом договоре (эффективном контракте) условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

По соглашению сторон в Трудовой договор (эффективный контракт) могут быть включены права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из условий Коллективного договора.

При заключении Трудового договора (эффективного контракта) впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем (ст. 65 ТК РФ).

2.8. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

Стороны договорились:

2.9. Не ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

2.10. Извещать Работников об изменении существенных условий Трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников (ст. 162 ТК РФ).

2.11. Знакомить при приеме на работу (до подписания Трудового договора (эффективного контракта)) Работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, регулирующими нормы трудового права, действующими в учреждении (ст. 68 ТК РФ).

2.12. Своевременно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и на их основе предусмотреть:

- переподготовку кадров и повышение квалификации Работников учреждения;
- не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при реорганизации, ликвидации учреждения;
- высвобождение Работников в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством.

2.13. Считать ночное время с 22 часов до 06 часов (ст. 96 ТК РФ).

2.14. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день делить на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ).

2.15. Прекращать Трудовой договор (эффективный контракт) с Работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения Трудового договора (эффективного контракта) с педагогическим работником образовательного учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст. 336 ТК РФ).

2.16. По соглашению сторон, заключенному в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника до выхода этого работника на работу (ст. 72 ТК РФ).

2.17. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, определенных ст. 76 ТК РФ.

2.18. Если при заключении Трудового договора (эффективного контракта) в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных статьей 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания Трудового договора (эффективного контракта) не заключенным или его расторжения. Трудовой договор (эффективный контракт) должен быть дополнен недостающими сведениями и (или)

условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст Трудового договора (эффективного контракта), а недостающие условия определяются приложением к Трудовому договору (эффективному контракту) либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью Трудового договора (эффективного контракта).

Работники обязуются:

2.19. При поступлении на работу и заключении Трудового договора (эффективного контракта) предоставлять Работодателю:

- паспорт;
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
- ИНН;
- медицинскую книжку;
- документы военного учета (для военнообязанных);
- документы об образовании;
- другие документы с учетом специализации работы, в соответствии с Федеральным законодательством.

2.20. Добросовестно, качественно и своевременно выполнять трудовые функции в соответствии с Трудовым договором (эффективным контрактом), должностной инструкцией.

2.21. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленные нормы труда, требования по охране труда и пожарной безопасности, обеспечению безопасности труда.

2.22. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.23. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

2.24. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

Работодатель обязуется:

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщить об этом профсоюзному органу ДШИ №1 не позднее чем за 2(два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за 3(три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в МБУ ДО «ДШИ №2».

В случае ликвидации УДО уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации ШИ. Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и Коллективным договором.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза,

Работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.6. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.7. Повышать квалификацию педагогических работников в соответствии с Планом повышения квалификации работников.

3.8. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.9. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Стороны договорились:

3.11. Совместно разрабатывать программы (планы обеспечения) занятости.

3.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.13. Преимущественное право оставления 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 (два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени регламентируется трудовым законодательством РФ, настоящим Коллективным Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями Трудового договора(эффективного контракта).

4.2. В учреждении установлена 6-ти дневная рабочая неделя.

4.3. Днём еженедельного отдыха устанавливается воскресенье.

4.4. Нерабочим праздничными днями в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации являются 1,2,3,4,5 и 7 января, 23 февраля, 8 марта 1,9 мая,12 июня, 4 ноября; в соответствии с нормативными актами Республики Дагестан – 26 июля, 15 сентября и дни празднования Ураза-байрам и Курбан-байрам.

Работодатель обязан:

4.5. Устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днём, которая составляет:

40 часов в неделю – для административно-управленческого персонала, специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих;

36 часов (не более) в неделю – для педагогических работников;

24 часа в неделю – для работников моложе 16 лет;

36 часов в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

35 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I и II групп;

36 часов и менее – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.6. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 92, 93, 94 ТК РФ.

4.7. Предоставлять в течение дня (смены) Работнику перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

Обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на работах, где по условиям производства(работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно. Перечень таких работ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. Предоставлять работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

4.9. Привлекать Работников к сверхурочным работам только в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 99 ТК РФ).

4.10. Предоставлять всем Работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 114 ТК РФ.

4.11. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.12. Предоставлять педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).

4.13. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо к опасным условиям труда (ст. 116, 117 ТК РФ);

Работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность отпусков определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней (ст. 116, 119 ТК РФ);

4.14. Предоставлять оплачиваемые отпуска Работникам ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

4.15. Определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения председателя ППО учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.16. Производить:

- продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок, с учетом пожеланий Работника, в случае временной нетрудоспособности Работника;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ);

- разделение на части ежегодного оплачиваемого отпуска по соглашению между Работодателем и Работником. При этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

- отзыв Работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.17. Предоставлять педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ).

4.18. Обеспечить гарантии при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков следующим категориям Работников:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком по её желанию независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.19. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.20. Предоставлять Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по его письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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 (пяти) календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.21. Производить оплату дополнительных оплачиваемых отпусков в пределах фонда оплаты труда.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

5.1. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работ в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ), в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Дагестан.

5.2. Устанавливать в пределах фонда оплаты труда:

- компенсационные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО «ДШИ №2» ГО «город Дагестанские Огни»;
- стимулирующие выплаты в соответствии с Приложением «Положением об оплате труда работников» МБУ ДО «ДШИ №2» ГО «город Дагестанские Огни»;
- премии, материальную помощь в соответствии с Положением о премировании, оказании материальной помощи работникам МБУ ДО «ДШИ №2» ГО «город Дагестанские Огни».

Работодатель обязуется:

5.3. Своевременно знакомить Работников учреждения с условиями оплаты труда, штатным расписанием и тарификацией (под роспись).

5.4. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого Работника о:

- составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 136 ТК РФ).

5.5. Производить оплату времени простоев, в зависимости от вины сторон, в соответствии со статьёй 157 ТН РФ:

- время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

- время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;

- время простоя по вине Работника не оплачивается.

5.6. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре (эффективный контракт), при наличии педагогических часов, продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за одну ставку заработной платы, определенной в соответствии со ст. 333 ТК РФ, Правительством Российской Федерации.

5.7. Знакомить под роспись работников учреждения с изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее чем за два месяца до соответствующих изменений (ч.2 ст. 741.162 ТК РФ).

5.8. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

5.9. Оплату труда за работу сверх пределов нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.10. Производить доплату за работу с вредными условиями труда.

5.11. Выплату заработной платы производить два раза в месяц, не реже, чем каждые полмесяца, в срок не позднее 10-го и 25-го числа каждого месяца.

Заработная плата выплачивается по мере финансирования из республиканского бюджета, но не позднее 3-х дней со дня зачисления средств на текущий счёт учреждения.

5.12. Обеспечить работников минимальной (гарантированной) заработной платой, при условии выполнения ими своих служебных обязанностей, соответствующей присвоенному разряду ЕТС.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

5.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере средней заработной платы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.14. В случае приостановки деятельности МБУ ДО «ДШИ №2» по Предписаниям контролирующих органов (Роспотребнадзор, Пожнадзор, Инспекция труда) заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

5.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

5.16. Индексацию заработной платы производить в порядке, установленном законами и иными нормативно-правовыми актами (ст. 134 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

6.3. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

6.4. Инструктаж по охране труда проводить под роспись один раз в шесть месяцев.

Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

6.5. Обеспечивать работников Правилами и Инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

6.6. Обеспечивать проведение бесплатных для работников вакцинацию и, в установленные сроки, предварительных и периодических медицинских осмотров работников в рамках бюджетного финансирования, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и «Порядка проведения обязательных

предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (с изменениями от 05.12.2004 г. за №801н), с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.7. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов, и осуществление мероприятий по приведению в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, в соответствии с Федеральным законом РФ №426 «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 и Приказом Минтруда России №33н от 24.01.2014 «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда. Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении СОУТ и инструкции по её заполнению»

Специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет, с момента проведения последних измерений.

6.8. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;
- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 ТК РФ. Размер доплат устанавливается по результатам СОУТ с учётом мнения профсоюзного комитета.

6.9. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.10. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

6.11. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 №73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (с изменениями от 20.02.2014).

6.12. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размерах, предусмотренных законодательством.

6.13. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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 за счет экономии фонда заработной платы.

6.15. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

6.16. Обеспечить контроль над соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.17. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников МБУ ДО «ДШИ №2»;
- проводить работу по оздоровлению детей работников МБУ ДО «ДШИ №2»;
- осуществлять постоянный контроль над соблюдением трудового законодательства по охране труда и обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- участвовать в организации проверки знаний по охране труда работников МБУ ДО «ДШИ №2»;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев с работниками МБУ ДО «ДШИ №2»;
- помогать администрации в подготовке МБУ ДО «ДШИ №2» к новому учебному году, участвовать в комиссии по приемке готовности учреждения к новому учебному году.

6.18. При выделении работникам МБУ ДО «ДШИ №2» путёвок в санатории-профилактории согласовывать с администрацией школы дату заезда, для возможности переноса части ежегодного отпуска работника.

Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.19. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

7.2. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

Профком обязуется:

7.5. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

7.6. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.7. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

7.8. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.9. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и трудовой деятельности, в том числе представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда».

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

8.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Предоставлять Профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования МБУ ДО «ДШИ №2», формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации на рабочие места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.4. На основании личных заявлений работников МБУ ДО «ДШИ №2» ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет организации профсоюза работников ДШИ №2.

8.5. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.6. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехнику.

8.7. Предоставить право представителю Профкома участвовать в совещаниях администрации школы, а также обеспечить представителю Профкома свободный доступ к нормативным документам.

Стороны договорились:

8.8. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.9. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников МБУ ДО «ДШИ №2» - членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

8.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий МБУ ДО «ДШИ №2» по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охраны труда и другие.

8.11. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации, участвующие в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, соглашениями и настоящим коллективным договором.

8.12. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 или 6 части первой статьи 81 ТК РФ;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учетом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым или генеральному соглашениям.

8.13. В МБУ ДО «ДШИ №2» устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов (ст.372 ТК РФ):

- перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет;
- профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта принимает мотивированное решение о его согласовании, либо отказе в согласовании, и направляет работодателю решение в письменной форме;
- в случае, если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо внес предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного решения, провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения;
- при не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего, либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

Профком обязуется:

8.14. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.15. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.16. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.17. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.18. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников МБУ ДО «ДШИ №2», участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном главой 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам МБУ ДО «ДШИ №2» и разрешаются в порядке, предусмотренном главой 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель по предложению профкома обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить её состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять её решения.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно отчитываются в выполнении Коллективного договора на собрании работников МБУ ДО «ДШИ №2».

10.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

10.4. Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.