

Председатель первичной
профсоюзной организации МБОУ
ДО «Детская школа искусств № 3»
города Курска



«27» июля 2018 г.

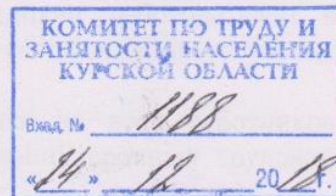
Директор МБОУ ДО
«Детская школа искусств № 3»
города Курска



«27» июля 2018 г.

Коллективный договор

Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 3»
на 2018-2021 годы



город Курск, ул. Менделеева,
д. 20, тел.: 24-26-67

Принят на общем собрании трудового коллектива
(протокол от «06» 062018 г. № 8)

Коллективный договор

Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» города Курска

на 2018-2021 годы

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора Кочневой Елены Николаевны, (далее – Работодатель) и работниками в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя первичной профсоюзной организации Калитеевской Валентины Ивановны (далее – Профком).

Коллективный договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, отраслевым и территориальным соглашениями по регулированию социально-трудовых отношений.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (далее – Стороны). Профсоюзный комитет является полномочным представителем работников (членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза). Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 *ТК РФ*).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе на совместителей и работников, заключивших срочный трудовой договор.

1.5. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимость создания на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, состоящую из представителей сторон, участвующих в ведении переговоров по заключению коллективного договора. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений также уполномочена вносить в коллективный договор дополнения и изменения, урегулировать возникающие разногласия и обеспечивать постоянный (не реже одного раза в год) контроль за ходом его выполнения. Срок полномочий комиссии – срок действия коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по

подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.7. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, могут являться приложениями к коллективному договору. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.

1.8. При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить работников под роспись с коллективным договором.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **Работодатель обязуется:**

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения должностных окладов;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения трудовых обязанностей;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4 создавать условия для роста профессионального мастерства и освоения передового опыта;

2.2.5 проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в порядке и на условиях, определенных локальными нормативными актами организации (ст.196 ТК РФ);

2.2.6 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.7 предоставлять профкому информацию о выполнении социально-экономических показателей;

2.2.8 предоставлять по требованию профкома отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);

2.2.9 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюза и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.10 сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.2.11 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.12 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.3. Профком обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в т.ч. путем, установления совместно с работодателем прогрессивных систем поощрения лучших работников организации;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полностью, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других социально-экономических проблем и проблем, связанных с трудовой деятельностью (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.5 добиваться от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальным нормативных актов, принятых без необходимого согласования с представительным органом работников (ст. 372 ТК РФ);

2.3.6 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.7 выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития организации и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11 осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13 способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.14 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (ч. 2 ст. 21 ТК РФ);

2.4.3 бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.4.5 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

2.4.7 незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя,

если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также препятствующей или затрудняющей нормальное осуществление деятельности организации (простой, авария).

2.4.8 содержать свое рабочее место, инструменты, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту кабинета (классе) и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9 бережно относиться к инструментам, приборам, костюмам и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, воду и другие материальные ресурсы;

2.4.10 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.7.);

2.6. Профком имеет право:

2.6.1 получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации учреждения;
- введению изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами,

учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами;

2.6.2 вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.3 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работники имеют право на:

2.7.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и 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, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7 подготовку и дополнительное профессиональное образование;

2.7.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

3.2.2 заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, в том числе с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений, которые могут расторгаться досрочно по инициативе работника или по инициативе работодателя (ст. 80, 81 ТК РФ);

3.2.3 изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством (ст.ст. 72-76 ТК РФ);

3.2.4 сообщать в письменной форме работнику и профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников извещать профком не менее чем за три месяца;

3.2.5 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные при наличии двух и более иждивенцев, находящихся на их полном содержании;
- б) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- в) лица предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию);
- г) проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- д) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в данной организации;
- е) инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- ж) квалифицированные работники, имеющие стаж работы в данной организации свыше 10 лет;
- з) работники, повышающие свою квалификацию без отрыва от работы по направлению Работодателя;
- и) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;
- к) одинокие матери (отцы), воспитывающие 1 и более ребенка в возрасте до 16 лет;

3.2.6 предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.7 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в отпуске;
- б) лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 269 ТК РФ);
- в) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

г) одиноких матерей или отцов, имеющих детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

3.2.8 при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.3. Профком обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.3.3 обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.4 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.5 предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников – 40 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), расписанием занятий и графиками сменности.

4.3. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени:

для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

4.4. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с документальным оформлением письменного согласия Работника и мотивированного учёта мнения профоргана учреждения (ст.99 ТК РФ).

4.5. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

4.6. Привлечение Работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия и письменного распоряжения Работодателя (ст. 113 ТК РФ);

– работа в выходной день по желанию Работника может компенсироваться другим днём отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- работа в выходной день оплачивается в размере не, менее двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7. Работодатель может устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребёнка до 14 лет, ребёнка-инвалида до 18 лет;

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- Работнику по соглашению с Работодателем.

4.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.9. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.10. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работнику перерыв для отдыха и питания (не более 1 часа), который в рабочее время не включается. Время и продолжительность перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

5.2. Всем работниками предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Выходные дни устанавливаются правилами внутреннего распорядка организации.

5.3. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 56 календарных дней для преподавателей и концертмейстеров и не менее 28 календарных дней для остальных Работников.

Продолжительность отпуска инвалидов – не менее 30 календарных дней, несовершеннолетних – не менее 31 календарного дня (ст. 115 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

5.4. В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время ежегодного отпуска;
- время, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, а также время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы и других случаях, предусмотренных законодательством (ст.124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за 2 недели (ст.124 ТК РФ).

5.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

5.6. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день:

- главному бухгалтеру – 14 календарных дней;
- заместителю директора по АХЧ - 14 календарных дней;
- бухгалтерам – 3 календарных дня.

5.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.8. Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы. Данный отпуск предоставляется не чаще, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, с сохранением права досрочного выхода на работу.

5.9. Отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться работникам на основании письменного заявления по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем:

- а) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- б) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

в) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году;

г) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году.

5.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (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 пяти календарных дней.

5.9. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск в случаях:

- собственной свадьбы – до 5 календарных дней;
- свадьбы детей – до 3 календарных дней;
- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры) – до 7 календарных дней;
- серебряной, золотой свадьбы – 2 календарных дня;
- проводы детей на военную службу - 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, супруга, детей, опекунов, усыновителей, попечителей) – до 2 календарных дней;
- отпуск по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения.

5.10. Положения п. 5.9 распространяются на Работников, мужчин и женщин, имеющих обязанности в отношении ближайших родственников – членов их семей, которые действительно нуждаются в уходе и помощи, когда такие обязанности ограничивают их возможность подготовки, доступа, участия или продвижения в трудовой деятельности.

5.11. Профком обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.12. Оплата отпусков.

5.12.1 Работодатель обязан производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (*статья 136 ТК РФ*).

5.12.2 В соответствии с частью 4 ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

5.12.3 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (*статья 126 ТК РФ*).

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда, которое принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст.ст. 135, 143 ТК РФ) (Приложение № 2).

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета города Курска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами

6.4. Выплата заработной платы осуществляется в денежной форме, не реже, чем каждые полмесяца, а именно: 23 числа – за первую половину текущего месяца и 8 числа - месяца, следующего за отработанным, – за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

6.5. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.6. Месячная минимальная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.5. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.6. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается руководителем учреждения по квалификационным уровням соответствующих ПКГ (профессиональных квалификационных групп) на основе требований к уровню профессиональной подготовки работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент.

6.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы и повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы - выпускникам, окончившим учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальные бюджетные учреждения, подведомственные управлению культуры города Курска, образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

6.9. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

6.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением об оплате труда.

6.11. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

6.12. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Положением об оплате труда, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.13. Работникам за работу в ночную смену устанавливается доплата в размере – 35 % тарифной ставки (оклада).

6.14. При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.15. Работодатели выплачивают работникам единовременную премию за высокие показатели в работе за счет средств Учреждения, ходатайствовавшего о награждении, в следующих размерах при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации – до пяти окладов (должностных окладов);

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации – трех минимальных размеров оплаты труда;

- награждении Почетной грамотой Курской области – в размере 10 тыс. рублей;

- награждении Благодарностью Министра культуры Российской Федерации – двух минимальных размеров оплаты труда.

6.16. В случае задержки выплаты Работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

- В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

- Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.17. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (при наличии непрерывного стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы в данном учреждении).

6.18. Профком обязуется:

6.18.1 осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.18.2 требовать привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.18.3 обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.18.4 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.18.5 обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных трудовым законодательством, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики 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, пожарной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда. Создает и укрепляет службу охраны труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу уголка охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комитет (комиссию) по охране труда. Финансирует работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (*ст. 212 ТК РФ*).

7.3. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профкомом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.4. Стороны совместно разрабатывают мероприятия, направленные на соблюдение законодательства о труде, улучшение условий и охраны труда, профилактику производственного травматизма. Перечень этих мероприятий, сроки, ответственные за их выполнение указываются в *Соглашении по охране труда*, которое является неотъемлемой частью коллективного договора. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на осуществление деятельности учреждения (*статья 226 ТК РФ*).

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1 обеспечить работников прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

7.5.2 обеспечить работников двумя комплектами спецодежды (для регулярной стирки и химчистки одного из комплектов), спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами;

7.5.3 перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, (Приложение № 3) утверждается работодателем с учетом мнения профкома;

7.5.4 организовать выдачу смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам (Приложение № 4) (ст. ст. 221 ТК РФ);

7.5.5 проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с участием представителей профкома;

7.5.6 разрабатывать и устанавливать совместно с профкомом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

7.5.7 участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные и (или) опасные условия труда;

7.5.8 обеспечить полноценное участие профсоюза организации (его представителей), технической инспекции профсоюзов в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

7.5.9 создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ);

7.5.10 создать фонд охраны труда;

7.5.11 выделять необходимые денежные средства для приобретения медицинских инструментов и медикаментов, аптек.

7.6. Профком обязуется:

7.6.1 представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.6.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на участках, цехах производствах;

7.6.3 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.6.4 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

7.6.5 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

Раздел 8. Особенности регулирования труда женщин

8.1. Стороны согласились, что в целях сохранения квалифицированных женских кадров **работодатель принимает на себя обязательства** по принятию мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью:

8.1.1 гарантирует сохранение среднего заработка по месту работы при прохождении диспансерного обследования по беременности – ст. 254 ТК РФ;

8.1.2 осуществляет по личному заявлению перевод на другую работу женщин, имеющих детей до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет - ст. 254 ТК РФ.

Такие же гарантии предоставляются отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам (попечителям) несовершеннолетних – ст. 264 ТК РФ;

8.1.3 беременным женщинам, имеющим детей до 3-х лет, одиноким матерям, имеющим ребёнка до 14 лет, ребёнка-инвалида до 18 лет, (отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам, попечителям – ст. 264 ТК РФ) – исключение расторжения трудового договора по инициативе Работодателя;

8.1.4 предоставляет гарантии женщинам, прервавшим трудовую деятельность на срок не более одного года, на повышение квалификации, обучение новым программам, специальностям.

8.1.5 предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве 2 дней в месяц;

8.1.6 освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 16 лет), по их просьбе, от ночных смен.

Раздел 9. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации Стороны коллективного договора договорились:

9.1. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.2. Организовывать и проводить массовые культурно-оздоровительные мероприятия;

9.3 Работодатель обязуется:

9.3.1 предусмотреть повышающий коэффициент в размере 1,3 к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы - выпускникам, окончившим учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в организацию, а окончившим вышеуказанные учебные заведения с отличием – повышающий коэффициент в размере 1,4 к должностному окладу (ставке).

9.3.2 предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.3 осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную общественную работу.

9.4. Профком обязуется:

9.4.1 активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.4.2 проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.4.3 оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

9.4.4 контролировать обязательность проведения предварительного медицинского осмотра при заключении работодателем трудового договора (ст.69 ТК РФ);

9.4.5 не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших восемнадцати лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

9.4.6 контролировать предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до восемнадцати лет в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ;

9.4.7 контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК РФ);

9.4.8 информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 10. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1 сохранять за работником место работы, должности, среднего заработка, а также возмещать расходы, связанные с командировками, при направлении работников в служебные командировки – ст. 167 ТК РФ;

10.1.2 освободить от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения работником государственных и общественных обязанностей, если они выполняются в рабочее время;

10.1.3 допускать совмещение работы с обучением;

10.1.4 обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

10.2. Профком обязуется:

10.2.1 в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки за счет средств Профсоюза и других финансовых источников;

10.2.2 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

10.2.3 осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

10.2.4 содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

10.2.5 активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

10.2.6 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Предоставление дополнительных отпусков обучающимся в государственных учреждениях высшего профессионального образования.

10.5. Работодатель обязуется предоставлять учебные отпуска работникам, обучающимся:

- по заочной и вечерней форме обучения для сдачи экзаменов и зачётов по 40 дней на 1 и 2 курсах и 50 дней на последующих курсах, для прохождения государственной итоговой аттестации – до 4 месяцев с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ);

- работникам-студентам очной формы обучения, совмещающим работу с учёбой, для сдачи зачётов и экзаменов – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц (без сохранения среднего заработка);

- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней (без сохранения среднего заработка);

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам, - 15 календарных дней (без сохранения среднего заработка);

- работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух организациях, гарантии предоставляются только по одному из этих учреждений по выбору работника (ст. 177 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Раздел 11. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

11.1.1. выделять средства для поощрения победителей соревнования, удостоенных звания «Лучший по профессии» в соответствии с Положением об этом соревновании;

11.1.2. В пределах фонда оплаты труда работников учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет и т.д.);

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и финансовых возможностей учреждения;

11.1.5 работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника;

11.1.6 оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере до 2 МРОТ руб.;

- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до 2 МРОТ руб.;

- при рождении ребенка (отцу или матери) до 2 МРОТ руб.;

- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);

11.1.7 профком выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях;

11.1.8 работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования для получения второго (третьего) высшего образования по профилю работы работодатель предоставляет дополнительный отпуск (при предоставлении соответствующей справки-вызова) с сохранением среднего заработка.

Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

12.1. **Работодатель и профсоюзная организация** строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

12.2. **Работодатель признает**, что профсоюзная организация является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

12.2.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.2.2 содействия их занятости;

12.2.3 ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

12.2.4 соблюдения трудового законодательства;

12.2.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

12.3. **Работодатель**, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзной организации в её деятельности.

12.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюза в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется**:

12.4.1 соблюдать права профсоюзной организации, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

12.4.2 не препятствовать представителям профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.3 представлять профсоюзной организации по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистической отчетности по согласованному перечню (ст. 37 части седьмая и восьмая ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.4 безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехнику;

12.4.5 распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных работников профорганов организации;

12.4.6 предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК РФ);

12.4.7 расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей;

12.4.8 сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, указанных в п. 1.2 настоящего договора, в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы.

12.5 Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

12.5.1 на время кратковременной профсоюзной учебы до 3 дней в год;

12.5.2 для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

12.6 Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение 2 лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ,

Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. Стороны обязуются:

13.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

13.2.2 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

13.3. Председатель профкома, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях

информацию работодателя о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

13.4. По требованию профкома работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору (часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Раздел 14. Заключительные положения

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

Он вступает в силу со дня подписания (или с _____20__года, т.е. конкретной даты, установленной коллективным договором).

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

14.3. При недостижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

14.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

14.5. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Курской области (г. Курск, ул. Островского, д. 8), а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации.