

«УТВЕРЖДЕН»
общим собранием (конференцией)
трудоу коллектива МБУДО «ДШИ № 2»
г. Оренбурга
«30» октября 2018 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Детская школа искусств № 2»

МБУДО «ДШИ № 2»

на 2018 - 2021 годы

Представитель работодателя
Директор МБУДО «ДШИ № 2»

Кобелева Т.В.

«30» октября 2018 года



Представитель работников
председатель профкома

Королёва О.В.

«30» октября 2018 года



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении (далее КД).
- 1.2. Сторонами настоящего КД являются: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» в лице директора Т.В. Кобелевой и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации О.В. Королевой
- 1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, ФЗ «Об образовании РФ», «Областным отраслевым соглашением между министерством культуры и внешних связей Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2018-2021гг. и иными правовыми актами и распространяются на всех работников учреждения.
- 1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.
- 1.5. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнёрства благоприятных условий деятельности учреждения, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимная ответственность сторон за выполнение коллективного договора.
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Выполнение условий коллективного договора является обязательным для его сторон. Представители сторон несут ответственность, предусмотренную законодательством.
- 1.7. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон. Стороны не вправе в течение срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляет постоянно действующая двусторонняя комиссия.

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения в учреждении (ст.41 ТК).

1.11. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами всех работников учреждения, а также поступающих работников при приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний коллектива, конференций, предоставления отчетов ответственных лиц, через информационный стенд, разместить текст коллективного договора на сайте ДШИ № 2

1.13. В случае реорганизации учреждения права и обязанности по настоящему КД переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного Договора.

1.14. За невыполнение положений коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы учреждения, результативность и качество оказываемых бюджетных услуг, на модернизацию материальной базы учреждения, внедрение новых технологий в отрасли культуры, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения плановых заданий;

2.2.2. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.2.3. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, освоения ими передового опыта, новых технологий, усиления мотивации выполнения трудовых функций;

2.2.4. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров с работниками;

2.2.5. предоставлять профкому информацию о выполнении муниципального задания.

2.2.6. предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, а также предоставлять по требованию профкома отчет о выполнении принятых обязательств;

2.2.7. создавать условия для деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК, законами, отраслевым и территориальным соглашениями;

2.2.8. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих планов и программ развития учреждения;

2.2.9. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, представления вышестоящих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде;

2.2.10. осуществлять обязательное социальное, медицинское страхование и пенсионное обеспечение работников в порядке, установленном ФЗ;

2.2.11. не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

2.2.12. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный

договор в порядке, установленном ТК (ст.22 ТК РФ).

Администрация осуществляет свои обязанности совместно с профсоюзным комитетом.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать эффективной деятельности учреждения культуры;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работников (ст.30 ТК РФ, Приложение 1);

2.3.3. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом (ст.372 ТК РФ);

2.3.4. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права и интересы (ст.29 ТК РФ);

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

2.3.6. предоставлять возможность работать в рамках системы «Профдисконт».

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностной инструкцией, утвержденной руководителем на основании квалификационных характеристик и нормативных документов, профессиональных стандартов;

2.4.2. Соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени.

2.4.3. Воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения администрации.

2.4.4. Соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

2.4.5. Содержать своё рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.6. Беречь собственность школы (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.) экономно расходовать материалы, воспитывать у учащихся бережное отношение к муниципальному имуществу.

2.4.7. Своевременно заполнять и вести в установленном порядке

документацию.

2.4.8. Работники обязаны повышать качество выполняемой работы, повышать свой профессиональный уровень.

2.4.9. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в соответствии с ТК РФ.

2.6. Профком имеет право:

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

- по реорганизации и ликвидации учреждения;
- по введению производственных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- по высвобождению сотрудников;
- по переподготовке и повышению квалификации работников и др.

2.6.2. вносить по вопросам, предусмотренным в п.2.6.1. и другим вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ);

2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности 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;

получение аванса работникам ДШИ № 2 - 15 числа, заработной платы – 30 числа текущего месяца.

2.7.5. исчисление среднего заработка на период командировки работников ДШИ № 2 из расчета 12 последних месяцев.

2.7.6. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором;

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

2.7.8. профессиональную переподготовку, повышение квалификации;

2.7.9. участие в управлении учреждением в установленных ТК формах;

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

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

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

2.7.13. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

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

Раздел 3. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения в соответствии с требованиями профессиональных стандартов (ст. 196 Трудового кодекса, постановлением Правительства РФ от 27 июня 2016г. № 584).

3.2. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации в соответствии с требованиями профессиональных стандартов (ст. 197 Трудового кодекса).

3.3 . Работодатель обязуется:

3.3.1. проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе специальности), в соответствии с требованиями по внедрению профессиональных стандартов на условиях договорённости;

3.3.2. направлять педагогических работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование – курсы повышения квалификации в размере 72 часов не реже чем один раз в три года за счёт средств работодателя.

3.3.3. в случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ) и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание в общежитии или гостинице согласно предоставленным счетам по оплате) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных статьями 167 и 168 Трудового кодекса, а также «Положением о порядке формирования и использования взносов, добровольных пожертвований»

3.3.4. работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173 -177 Трудового кодекса

Российской Федерации.

3.3.5. способствовать проведению аттестации педагогических работников.

В соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

3.3.6. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

3.3.7. продлевать срок действия квалификационных категорий педагогическим работникам на один год в следующих случаях:

- возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида;
- возобновление педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска.
- педагогическим работникам перед наступлением пенсионного возраста в случае истечения срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.3.8. По желанию работника, выраженного в письменной форме, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса).

Стороны обязуются:

3.4.1. В целях поощрения работников стороны учитывают мнение друг друга при выдвижении на государственные, ведомственные, региональные награды. Стороны принимают совместные решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия активистов профсоюзного движения.

3.4.2. поощрять работников за безупречный труд в учреждении культуры при стаже работы не менее 20 лет в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и т.д. в размере одного должностного оклада, при наличии фонда оплаты труда.

Раздел 4. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области и города Оренбурга, содержащими нормы трудового права, в том числе с учетом: Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики в части оплаты труда работников бюджетной сферы» и Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 сентября 2012 года № 2190-р, а также Закона Оренбургской области «Об оплате труда» от 21 октября 2009 года № 3224/741-IV-ОЗ в редакции от 27.10.2016 года, примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений культуры и искусства, областных государственных учреждений образования сферы культуры и искусства подведомственных министерству культуры и внешних связей Оренбургской области, утвержденных приказом министерства культуры и внешних связей Оренбургской области от 31 декабря 2015г. № 473, постановлением администрации города Оренбурга от 26.12.2013 N 3479-п (ред. от 31.12.2014) "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры города Оренбурга" и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования ДШИ № 2 Управления по культуре и искусству администрации г. Оренбурга.

4.2. Система оплаты труда работников ДШИ № 2 устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых соглашений (часть 3 статьи 135 Трудового кодекса РФ).

4.3. Оплата труда работников учреждения производится на основании штатного расписания, тарификационных списков, положения об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера.

4.4. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новой

системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Определять продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее – приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается 18 часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Должностные оклады руководителей, других категорий административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются штатным расписанием, утвержденным Работодателем (ст. 32 Закона РФ «Об образовании»).

4.7. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы на основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации на основании требований профессиональной подготовки и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.9. Должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет от одного до трех размеров указанной средней заработной платы в соответствии с нормативно правовыми актами главы города.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Не проведённые уроки из-за отсутствия учащихся в рамках школьного расписания по причинам, не зависящим от работодателя или педагогических работников, считать временем простоя и оплачивать в размере 100 % заработной платы.

4.10.2. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 сентября, ознакомить педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления (дополнительное соглашение к трудовому договору);

4.10.3. При выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок). Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.10.4. В трудовом договоре с работником предусматривать фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы.

Предусматривать размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения ими работ во вредных и опасных условиях труда, установленными специальной оценкой условий труда. Размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными или опасными условиями труда не могут быть отменены без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

4.10.5. Выплачивать компенсации:

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22 до 6 утра) выходные и нерабочие праздничные дни и др.

- уральский районный коэффициент – 15%, который начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

4.11.6. Администрация ДШИ № 2 с учётом мнения профсоюзного органа разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера.

4.11.7. В эффективного контракте (в дополнительном соглашении к трудовому договору) конкретизируются должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также мер социальной поддержки.

4.11.8. При оценке эффективности работы для принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера создается соответствующая комиссия с участием профсоюза.

4.11.9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

4.11.10. О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее, чем за два месяца (ст.162 Трудового Кодекса РФ). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотры норм труда (в частности нормы выработки, нормы времени, обслуживания и численности) принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

4.11.11. Работодатель своевременно и в полном объеме выплачивает работникам заработную плату не ниже общероссийского минимального размера оплаты труда и установленного в области размера минимальной заработной платы, в том числе осуществляет начисление уральского районного коэффициента сверх минимального размера оплаты труда.

4.11.12. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые пол месяца 15 и 30 числа текущего месяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода за который она начислена.

4.11.13. В случае задержки заработной платы по вине работодателя индексируют задержанные выплаты в соответствии с действующим законодательством.

4.11.14. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

4.11.15. По личному заявлению работника выплачивается материальная помощь в соответствии с положением о материальной помощи.

4.11.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

4.12. Профсоюзный комитет обязуется:

4.12.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, задержки оплаты труда, обязательств по коллективному договору;

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

Раздел 5. РЕЖИМ ТРУДА

5.1. Режим рабочего времени в ДШИ № 2 определяется настоящим Договором и правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст.190 Т.К.).

5.2. Режим работы школы по 5-дневной или 6-дневной неделе утверждается директором школы в зависимости от производственной необходимости.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени.

5.5. Работа администрации регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.6. Для уборщиков производственных помещений вследствие особого характера труда рабочий день может быть разделен на части с общей продолжительностью рабочего времени в пределах нормальной (ст. 105 ТК РФ).

5.7. Для дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, устанавливается работа в режиме гибкого рабочего времени. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение недели, не превышающего нормального числа рабочих часов (ст. 102, 104 ТК РФ).

5.8. Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала определяется графиком сменности и утверждается директором с учетом мнения профкома.

5.9. В рабочее время педагогических работников и концертмейстеров включается учебная, воспитательная, индивидуальная, творческая и другая работа, предусмотренная индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных,

творческих и иных мероприятий проводимых с обучающимися. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется локальным нормативным актом с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5.10. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.11. Привлекать работников к сверхурочным работам только в случаях предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.12. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.13. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.14. Объем учебной нагрузки для преподавателей и концертмейстеров утверждается приказом директора в соответствии с тарификацией по состоянию на 01.09. нового учебного года. В соответствии с законодательством РФ объем учебной нагрузки может быть изменен в течении учебного года только при:

- отсеве обучающихся;
- изменении наполняемости групп.

Во всех иных случаях требуется письменное согласие работника.

5.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических работников. В эти периоды администрация, утверждая график работы, вправе привлекать их к организационной деятельности в пределах времени, не превышающей учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя и согласовывается с профсоюзом.

5.16. На основании Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. № 41 педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии.

5.17. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате

не подлежит (ст.153 Т.К.).

5.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса

Раздел 6. РЕЖИМ ОТДЫХА

6.1.Работодатель учреждения обязуется:

6.1.1 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определённый работодателем с учётом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности (ст.124 ТК РФ).

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

6.1.4.При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6.1.5. Предоставлять вне графика отпуск работнику при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям (на себя или на ребенка).

6.1.6. Осуществлять отзыв работника из отпуска только с его согласия. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

6.1.7.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Для преподавателей и концертмейстеров устанавливается основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

6.1.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск: директор – 7 календарных дней, (ст.119 ТК РФ);

6.1.9. Работодатель может предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск:

- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – до 7 дней;

- членам профкома за активную работу в профсоюзной организации – 2 дня.

6.1.10. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни донорам – 3 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года.

6.1.11. Работодатель с учетом своих финансовых возможностей устанавливает дополнительно краткосрочный оплачиваемый отпуск в связи:

- в День знаний родителям детей, обучающихся в начальной школе – 1 день;

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

- для проводов детей в армию – 1 день;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников – до 3 дней;

Дни предоставляются в момент совершения события.

- работающим инвалидам – 3 дня (ст.23 ФЗ № 181 от 24.11.1995, ред. от 31.12.2005г.)

6.1.12. Отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней предоставляется (ст.128 ТК РФ):

- работникам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, имеющим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;

- работающим пенсионерам по возрасту.

6.1.13. Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и работодателем.

6.1.15. Преподаватели, имеющие 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части предоставления времени отдыха;

6.2.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях, а также в выходные и праздничные дни;

6.2.3. Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

6.2.4. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части предоставления времени отдыха;

6.2.5. Проводить культурно - массовые мероприятия среди работников и членов их семей в свободное от работы время.

6.2.6. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза из средств профсоюзных взносов в следующих случаях: рождении ребенка, бракосочетании, смерти членов семьи, при серьезных материальных затруднениях.

Раздел 7 ОХРАНА ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора.

Работодатель:

7.2.1. Возлагает обязанности по охране труда на должностное лицо, имеющее соответствующую подготовку и квалификацию.

7.2.2. Принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.2.3. Организует проведение мероприятий в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценки условий труда на рабочих местах» отдельных категорий работников культуры в соответствии с приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (зарегистрирован Минюстом России 21 марта 2014 г. № 31689).

7.2.4. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 227-231), постановлением Минтруда России от 24.10.2002 г. № 73, приказами Минздравсоцразвития России «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24.02.2005 г. № 160, «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» от 15.04.2005 г. № 275 и случаев профессиональных заболеваний, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 г. № 967 и приказом Минздрава России от 28.05.2001 г. № 176.

7.2.5. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ,

инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.6. Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

7.2.7. Организует ежегодные бесплатные медицинские обследования работников:

- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;
- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (список прилагается);
- обеспечивает выполнение инструкции по технике безопасности и охране труда;
- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессии, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производит соответствующие доплаты;
- обеспечивает работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами;
- обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований температурного, водного и светового режима, ежедневную влажную уборку учебных помещений в соответствии с установленными нормами.

При температуре воздуха ниже 30 градусов работа учреждения может быть организована по особому режиму.

7.2.8. При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% заработной платы.

7.2.9. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.

7.2.10. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- своевременное расследование несчастных случаев.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;

7.3.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

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

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

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

7.3.6. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить требование работников, а также не принимать каких либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказавшихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.4. Работник в области охраны труда обязан (ст.214 ТК РФ):

7.4.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.4.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

7.4.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст.214 ТК РФ);

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

7.4.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах (хранится у каждой из сторон) (ст.57 и ст. 67 ТК РФ).

Формы трудовых договоров для различных категорий работников и дополнительные соглашения к ним разрабатываются администрацией школы. Трудовой договор должен соответствовать требованиям Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору) и ст. 57 ТК РФ.

8.2. Работодатель обязуется

- в части заключения трудовых договоров с работниками:

8.2.1. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер на неопределенный срок;

8.2.2. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем.

Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.57, 58 ТК РФ);

8.2.3. заключать срочный трудовой договор (на определенный срок) только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

8.2.4. выполнять обязательные и дополнительные условия заключенного трудового договора;

8.2.5. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ).

- в части обеспечения занятости:

8.2.6. не допускать ликвидации организации, изменения организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы учреждения культуры, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профкома (не менее, чем за три месяца);

8.2.7. представлять в профком не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

8.2.8. сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца (п.2, ст.12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.2.9. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профкома (ст.82 ТК РФ);

8.2.10. Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников организации одновременно в течение 30 календарных дней: 5% от общей численности работающих в организации.

8.2.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца.

8.2.12. В случае увольнения из ДШИ в связи с ликвидацией, реорганизацией,

осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих высвобождаемым предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.13. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

8.2.14. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (через дополнительное соглашение или по заявлению) предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы по согласованию с работодателем.

8.2.15. использовать по согласованию с профкомом внутренние резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- приостановить приём работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники данного учреждения;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с совместителями.

8.2.16. работодатель при сокращении обязуется сохранять следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в учреждении;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16- летнего возраста;
- работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- председателя (его заместителя) первичной профсоюзной организации учреждения, не освобожденного от основной работы, в течение двух лет после окончания его полномочий;

8.2.17. Стороны содействуют соблюдению законодательства о занятости в Российской Федерации в рамках своих полномочий и возможностей участвуют в реализации государственной программы «Содействие занятости населения в Оренбургской области в 2014 – 2020 гг.», принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

- в части расторжения трудовых договоров:

8.2.18. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2.3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя

производить только с предварительного согласия профкома (ч.4 ст.82 ТК РФ).

8.2.19. Расторжение трудового договора, в соответствии с п.п. 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ с председателем первичной профсоюзной организации учреждения, не освобожденным от основной работы, в течение двух лет после окончания его срока полномочий производить только с предварительного согласия Оренбургского областного комитета профсоюза работников культуры (ст.82 ТК РФ).

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

8.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

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

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

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

8.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 9. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организацией определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Законом Оренбургской области «О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Российского Профсоюза работников культуры и реализуется с учетом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством,

профсоюзами и работодателями Оренбургской области, Областным отраслевым соглашением между Министерством культуры и внешних связей Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2017-2019 годы, Постановлением правительства Оренбургской области «О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области» от 26.01.2012 г. № 66-п настоящего соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

Работодатель:

9.2. Соблюдает права профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Безвозмездно предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), право пользоваться средствами связи, оргтехникой, компьютером (ст.377 ТК РФ).

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана помещения, а также оборудование указанных объектов осуществляются Работодателем.

Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организациях определяются в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

9.4. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора.

9.5. Предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.6. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников.

9.7. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счёт профсоюзной

организации денежные средства из заработной платы указанных работников. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.8. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, при формировании резерва руководящих кадров образовательного учреждения.

9.10. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, заместителей, членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда, социальному страхованию, по профстандартам и других.

9.12. В случаях, предусмотренных ТК РФ, директор образовательного учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с пунктами настоящего коллективного договора.

9.13. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников (ст. 82, 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.14. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия

выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель – без согласия Оренбургской областной организации Российского профсоюза работников культуры.

9.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2,3 или 5 статьи 81 ТК РФ с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания выборных полномочий, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа согласно статье 374 Трудового кодекса РФ.

9.16. Дополнительные дни к отпуску 2 дня членам профкома, 7 дней председателю профкома. Дополнительные дни к отпуску предоставляются по одному из оснований.

9.17. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и (ст.378 ТК РФ).

Раздел 10. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией КД, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих их трудовые, социально -экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон КД на коллегиальных заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением КД.

10.2. Контроль за выполнением настоящего КД осуществляется сторонами КД и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.3. При проведении указанного контроля стороны КД ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, информацию, касающуюся хода выполнения КД.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.4. Отношения и ответственность сторон КД в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Заключительное оформление договора.

Коллективный договор заключен на срок 2018-2021 гг. включительно,

вступает в силу с момента подписания и действует до подписания нового коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более 3-х лет (ст.43 ТК РФ).