

Представитель работодателя:

Директор МУ ДО ДМШ
п.ст. Даурия
_____/И.А.Крюкова/
«01» ноября 2023 г.

м.п.

Представитель работников:

Председатель профсоюзного
комитета МУ ДО ДМШ
п.ст.Даурия
_____/О.А.Ягузина/
«01» ноября 2023 г.

м.п.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа» п.ст. Даурия
муниципального района «Забайкальский район»
на 2023-2026 годы**

Принят на собрании трудового коллектива
« 20» октября 2023 г.
Протокол № 1

Зарегистрирован:

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МУ ДО «Детская музыкальная школа» п.ст. Даурия

Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее-учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора Муниципального учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» п.ст. Даурия муниципального района «Забайкальский район» Крюковой Ирины Анатольевны, именуемого далее Работодатель и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета Ягузина Ольга Александровна, именуемого далее Профсоюзный комитет.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

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

1.4. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по установлению систем оплаты труда;
- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и обуви и других средств индивидуальной защиты;
- по утверждению порядка применения вахтового метода и графика работы на вахте.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзным комитетом.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.6. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Порядок заключения трудового договора определяется главой 11 ТК РФ.

1.7. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

II. Производственно-экономическая деятельность

2.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности производства, как источника экономической стабильности, увеличения прибыли организации и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

2.2. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.3. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

III. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

3.1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 5 лет (в зависимости от специальности).

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации (Приложение № 5).

Работодатель обязуется:

3.3. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия Профсоюзного комитета. Представлять не менее чем за 3 месяца в Профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и

категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить (ст. 25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

3.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производить с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.5. Представлять не позднее, чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

3.6. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее, чем за 2 месяца.

3.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации предоставлять свободное от работы время 5-ть часов в неделю для самостоятельного поиска работы, с сохранением среднего заработка.

3.8. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- проводить другие мероприятия, с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.9. При сокращении численности или штата стараться не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.10. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов, но проводить собеседование.

3.11. Обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств организации. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства всем работникам учреждения производится выплата заработка работников соответствующей специальности.

3.12. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

3.13. Стороны договорились, что при сокращении численности или

штата работников помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно;
- одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

3.14. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере с установленным законодательством.

3.15. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

3.16. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

IV. Режим труда и отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графики сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для руководителей заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин – устанавливается 36 – часовая рабочая неделя,

если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы). Порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

4.5. В образовательной организации учебная нагрузка устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников, под подпись, с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год, в письменном виде, до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме, не менее, чем на ставку заработной платы.

Объём учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программами ограничивается верхним пределом 36 часов.

4.7. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируются Правилами внутреннего трудового распорядка работников МУ ДО ДМШ п.ст. Даурия (Приложение № 1), графиками сменности (сторожа), графиками отпусков, календарным годовым учебным графиком.

4.8. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного

профсоюзного органа.

4.9. Перерывы для отдыха и питания предоставлять:

- административно-хозяйственным работникам - с 12.00 часов до 14.00 часов;

- перерывы для отдыха и питания преподавательского состава работников регламентируются расписаниями уроков по четвертям, т.к. рабочее время преподавателя нормируется учебным расписанием, учебной нагрузкой (смены). Исходя из того, что работа преподавателя с учащимися в Детской музыкальной школе больше индивидуальная, то преподаватель сам строит своё расписание и отдых, но продолжительность отдыха между сменами обязательна не менее одного астрономического часа.

4.10. Общим выходным днем считать воскресенье.

4.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для преподавательского состава и административных работников устанавливается продолжительностью 56 календарных дня. Учебно-вспомогательным работникам (куда входят – ведущий бухгалтер, уборщик производственных и служебных помещений, сторож) – 28 календарных дня.

4.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в особых климатических условиях устанавливается продолжительностью 8 календарных дней (в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

4.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы устанавливается продолжительностью 14 календарных дней (в соответствии с п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

4.14. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем и за непрерывный стаж работы в организации (если такие имеются).

4.15. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы

одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

4.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.17. Работникам предоставляется дополнительный (неоплачиваемый) отпуск:

- в связи с рождением ребенка - 5 дней;
- в связи с вступлением в брак работника или его детей - 5 дней;
- при праздновании юбилея - 4 дня;
- в связи со смертью близких родственников (матери, отца, брата, сестры, детей, дедушки, бабушки, опекуна) - 10 дней, менее близких родственников
- в связи с переездом - 5 дней;
- в первый день занятий для родителей учеников начальной школы - 2 дня;
- в связи с днём рождения работника – 2 дня.

4.18. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст. 128, 263 ТК РФ).

V. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда.

Работодатель и профсоюз договорились:

5.1. Формы и системы оплаты и стимулирования труда определяются Положением об оплате труда и премировании (Приложение № 2) с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ).

5.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары (в организациях финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ).

5.3. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы (Приложение № 2).

5.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не

могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

5.5. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением о премировании и доплатах (Приложение № 3).

5.6. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с Положением об оплате труда и премировании (Приложение № 3).

5.7. При работе в ночную смену производится доплата в размере 35 % тарифной ставки (оклада) (данные доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами РФ). (Приложение № 6).

5.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон или согласно прописанных условий (Приложение № 2).

5.12. Время простоя по вине работодателя (в том числе в связи с отсутствием сырья, материалов, комплектующих изделий, при условии, что работник предупредил руководителя, других должностных лиц) оплачивается (не менее 2/3 средней заработной платы работника).

5.13. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

5.14. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется.

5.15. Выплату заработной платы производить не реже, чем два раза в месяц в кассе организации, либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя – аванс до «15» числа текущего месяца, окончательный расчет за месяц до «30» числа следующего месяца за

отработанным.

5.16. За 3 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный листок.

5.17. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

5.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчёта включительно.

Пример: $\frac{7300 * 10 \text{ (дней)} / 300\% * 9,5 \text{ (ставка рефинансирования ЦБ РФ)}}{100\%} = 20,07 \text{ рублей.}$

5.19. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников не чаще одного раза в год после проведения организационно - технических мероприятий. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.20. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах - 150,00 рублей.

VI. Условия и охрана труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

6.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте (Приложение № 7).

6.3. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных при поступлении, и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 8).

6.4. Обеспечить:

1. Своевременную выдачу за счет собственных средств:

- специальной одежды (уборщик производственных помещений);
- смывающих и обезвреживающих средств – в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными, а также на работах, выполняемых в особых условиях или связанных с загрязнением.

2. Приобретение, хранение, замену специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работников.

6.5. Предоставить следующие компенсации работникам:

- в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах;
- по результатам специальной оценки условий труда (либо по решению работодателя) установить доплату на работах с вредными условиями труда.

6.6. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства, в том числе:

- ограничить применение труда женщин и лиц до 18 лет на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ с вредными и опасными условиями труда;
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.7. В случае получения работником инвалидности в результате производственной травмы или профзаболевания установить ежегодную (ежемесячную) выплату единовременного пособия в размере минимальных размеров оплаты труда.

6.8. В случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве выплачивать за счет средств работодателя единовременное пособие каждому иждивенцу в размере 3000,00 рублей (не учитывая отчисления в социальные фонды).

6.9. В случае смерти работника выплачивать за счет средств работодателя единовременное пособие в размере 7000,00 рублей (не учитывая отчисления в социальные фонды).

6.10. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное медицинское страхование.

6.11. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением организационно-технических мероприятий.

6.12. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.13. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- обучить за счет средств работодателя, с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

- предоставлять необходимое время в течение рабочего дня в количестве часов в неделю уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

6.14. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда в организации, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

6.15. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без ее согласия.

VII. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

Работодатель обязуется:

7.1. Работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере 25% месячной тарифной ставки (должностного оклада). Вариант: в зависимости от стажа работы и если имеется фонд экономии.

7.2. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя

обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7.3. Работникам, уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста (выслуге лет) оказывается материальная помощь в размере одного месячного оклада.

7.4. Работникам, проходившим срочную службу и демобилизованным из рядов Вооруженных Сил, выделяется материальная помощь (единовременно):

- ранее работавшим в организации и вернувшимся после демобилизации в размере одного минимального месячного оклада;

7.5. Работодатель оказывает помощь семье умершего работника предприятия в его похоронах, выплачивает за счет средств работодателя единовременное пособие в размере 7000,00 рублей (не учитывая отчисления в социальные фонды), частично возмещает затраты на изготовление гроба, памятника, оградки (из фонда экономии). В случае гибели работника по вине предприятия - возмещение затрат 100 %.

7.6. Работодатель заключает договор с ближайшей поликлиникой на медицинское обслуживание работников.

7.7. Предоставлять работникам два рабочих дня в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

VIII. Социальное страхование

8.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий.

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- в случае ликвидации (реорганизации) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

IX. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом. Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудования. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт и т. д.) является обязанностью работодателя.

9.4. Членам выборных профсоюзных органов не предоставляется оплачиваемых часов в неделю для выполнения профсоюзной работы.

9.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере 1% от начисленной заработной платы.

9.6. При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату и выплачивает командировочные расходы в установленном законодательством порядке.

9.7. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

9.8. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

9.9. Оплата труда председателя профкома производится за счет средств из фонда экономии (выплата премии) по решению директора учреждения и Управляющего совета.

Х. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

10.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

ХІ. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

11.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

11.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после подписания.

11.5. Работодатель и председатель профсоюзной организации

обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

11.7. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на производственном собрании трудового коллектива.

11.8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Приложения к коллективному договору (примерный перечень)

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о премировании, доплатах.
4. Положение об аттестации работников.
5. Соглашение по охране труда.
6. Перечень производственных работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. При работе, в которых работники имеют право на доплаты.
7. График проведения обучения и проверки знаний по охране труда работников МУ ДО ДМШ п.ст.Даурия.
8. График проведения медицинского осмотра работников.