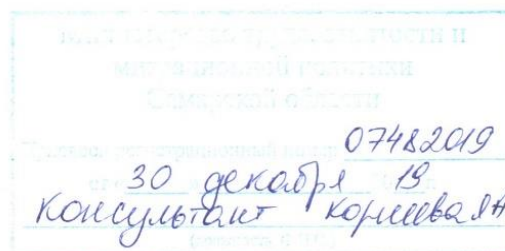


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 1» городского округа Самара

Утвержден общим собранием
работников МБУ ДО
«ДШИ № 1» г. о. Самара
« 30 » декабря 2019 г.



г. о. Самара
2019

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

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 на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в учреждении в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении учреждения работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (часть вторая - пятая статьи 37 ТК РФ).

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 1» городского округа Самара, в лице директора Семенова Виктора Васильевича, действующего на основании Устава, именуемый далее "Работодатель", и
- работники учреждения, в лице представителя работников Балашовой Ларисы Михайловны, именуемые далее «Стороны».

Коллективный договор составлен с учетом норм Трудового кодекса РФ, законов и нормативно-правовых актов всех уровней, содержащих нормы трудового права.

Работодатель признает представителя работников единым представительным органом работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении возникающих трудовых споров.

Настоящий коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, в том числе улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

Настоящим коллективным договором воспроизводятся основные и требующие конкретизирования отдельные нормы Трудового кодекса РФ, а также устанавливаются дополнительные к законодательным нормам гарантии работникам, предоставляемые Работодателем.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Работодатель принимает локальные нормативные акты, в пределах своей компетенции, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями с учетом мнения работников - в лице представителя работников.

Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принятые в нарушение настоящего коллективного договора, не подлежат применению.

Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;

- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Политика социального партнерства

Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений и благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

В урегулировании споров, сбоев и проблем в реализации настоящего коллективного договора, в решении социально-трудовых вопросов Стороны отдают предпочтение переговорному процессу, выработке и принятию компромиссных решений, обеспечивающих соблюдение прав и интересов всех участников трудовых отношений.

Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения работников, а также предоставлять информацию по обращению работников, затрагивающую интересы работников; в недельный срок рассматривать и принимать меры по устранению выявленных нарушений в сфере труда, в выполнении условий настоящего коллективного договора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

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

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

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

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

Трудовой договор, обеспечение занятости

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон, на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор при его заключении должен содержать обязательные условия в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации. В трудовом договоре могут предусматриваться иные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без его письменного согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется при необходимости проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, в учебных центрах или в образовательных учреждениях.

Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием единого представительного органа в лице представителя работников.

Стороны договорились, что при сокращении численности или штата учреждения преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Согласно статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, предпочтение также отдается:

- работникам предпенсионного возраста – не менее чем за пять лет до назначения пенсии;
- лицам, проработавшим в учреждении более 10 лет;
- многодетным матерям и отцам, имеющим трех и более детей;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства в учреждениях профессионального образования различного уровня, независимо от того, за чей счет они обучаются.

Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях, имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в учреждении в течение одного года после увольнения.

Рабочее время и время отдыха

В учреждении установлена пяти- и шестидневная рабочая неделя с двумя и одним выходным днем. Занятия в школе начинаются с 8.00 часов и заканчиваются не позднее 20.30 часов.

Рабочее время и время отдыха руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебного персонала регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий, графиком работы.

При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени также устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - 35 часов в неделю;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту

работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических работников и работников культуры по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая и работников, работающих по сокращенному рабочему времени.

Стороны договорились, что сверхурочные работы могут производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя работников.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Время перерыва на обед не входит в рабочее время.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Лицам до 18 лет – 31 календарный день (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

Инвалидам основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (пункт 2 примечаний).

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

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным директором учреждения по согласованию с единым представительным органом не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

О времени начала отпуска работники извещаются под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По письменному заявлению работника Работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе использовать соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (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 (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.

- педагогическим работникам (не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы) длительный отпуск сроком до одного года.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Женщинам на ранних сроках беременности (с 10 недель) предоставлять дополнительные отпуска по медицинским справкам и их личному заявлению, согласно Решению № 568 от 06.08.1991 г. Самарского городского совета народных депутатов Самарской области, а также ст. 254 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение, предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск согласно сроку путевки, независимо времени их отпуска по графику.

Оплата труда, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в учреждении. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

Работникам учреждения производятся компенсационные выплаты, установленные действующим законодательством, нормативными актами Администрации городского округа Самара, иными локальными актами учреждения, а также настоящим коллективным договором.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах принятыми мерами Работодателя безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение другой работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере либо, по желанию работника, предоставлением другого дня отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда работников Школы, выплат стимулирующего и компенсационного характера осуществляется в соответствии с действующими нормами оплаты труда, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается в форме аванса 20 числа текущего месяца, окончательный расчет - 5 числа месяца, следующего за расчетным.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

При направлении Работодателем работника на повышение квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

На время прохождения медицинских осмотров за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проходить такой осмотр, сохраняется средняя заработная плата по месту работы.

При прохождении беременными женщинами диспансерного обследования в медицинских учреждениях за ними сохраняется средняя заработная плата по месту работы.

Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты несет Работодатель. Заработная плата может переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

В случаях, установленных Положением об оплате труда, работникам может выплачиваться материальная помощь.

Условия и охрана труда

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения. Ответственность за состоянием условий и охраны труда в учреждении берет на себя Работодатель.

Стороны регулярно рассматривают вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников и вырабатывают меры по их улучшению.

Стороны разрабатывают инструкции по охране труда и обеспечивают ими всех работников по принадлежности.

Стороны осуществляют в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда, обеспечивают контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха и других. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха,

других правоотношений, в результате чего создается реальная угроза здоровью или жизни работников, они вправе отказаться от выполнения работы до устранения имеющихся нарушений, известив об этом письменно работодателя.

За время приостановки работы по указанным причинам за работниками сохраняется рабочее место.

Оплата за простой по вине Работодателя производится в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Работодатель обеспечивает обязательное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Работодатель оплачивает за свой счет прохождение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров работников.

На время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок.

Работодатель и работники выполняют требования по охране труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В учреждении избирается Совет трудового коллектива, а также на паритетной основе комиссия по охране труда.

Члены комиссии по охране труда, уполномоченные лица по охране труда обеспечиваются необходимой нормативной литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется провести специальную оценку условий труда в соответствии с федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда».

Работодатель организует проведение проверок знаний требований охраны труда и обучение по охране труда руководителей и специалистов учреждения, работников и уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии (комитета) по охране труда.

Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

Работодатель обязан обеспечить применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, прошедших обязательную сертификацию или декларирование их соответствия в установленном порядке.

Работники обязаны правильно применять средства индивидуальной защиты.

Социальные гарантии работникам

Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в государственные страховые фонды (ФСС, ПФ, ОМС) в размерах, определенных законодательством.

В случае временной нетрудоспособности работника первые три дня временной нетрудоспособности оплачиваются за счет средств Работодателя.

Родителям, имеющим ребенка-инвалида, по их письменным заявлениям и при предоставлении соответствующих документов, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце. Неиспользованные дополнительные оплачиваемые выходные дни не накапливаются и не переносятся на другой календарный месяц.

В учреждении в целях поощрения работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, осуществляется их награждение почетными грамотами, ценными подарками, представление к присвоению ведомственных знаков отличия в труде.

Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением

Гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию. Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам учреждения, совмещающим работу с обучением, если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них по выбору работника.

Порядок ведения коллективных переговоров

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Гарантии единого представительного органа

Бесплатные юридические консультации специалистами учреждения всех уровней, юридическое сопровождение социально-трудовых споров.

Оказание помощи в решении вопросов заработной платы, труда и отдыха, других условий и обязательств, предусмотренных трудовым и настоящим коллективным договором.

Рассмотрение жалоб и предложений, поступивших от единого представительного органа, принятие мер по их решению.

Бесплатная защита по вопросам трудового законодательства в судах, комиссиях по трудовым спорам, государственных органах контроля в сфере труда.

Реальная помощь при задержке выплаты заработной платы.

Дополнительные гарантии в случаях производственного травматизма и профзаболеваний.

Гарантированная защита прав при расследовании несчастного случая на производстве или связанного с производством.

Защита при всех видах увольнения по инициативе администрации.

Выдача материальной помощи при выделении денежных средств из бюджета.

Оформление документов на награждение ведомственными, государственными (федерального, областного уровней) знаками отличия в труде.

Представление единого представительного органа к наградам работников культуры.

Награждение работников ценными подарками и премиями за отличие в труде и активное участие в жизни учреждения.

Реализация молодежной политики

Стороны определили, что к категории «молодые работники» – относятся работники в возрасте до 35 лет.

Работодатель формирует из молодых работников кадровый резерв и реализует программу его продвижения по службе.

Молодые люди после прохождения военной службы по призыву трудоустраиваются в первоочередном порядке на имеющиеся вакантные должности.

Работодатель вправе одновременно материально поощрять работников, обучающихся без отрыва от производства в высших и средних – специальных учебных заведениях за хорошую и отличную учебу.

Единоличный представительный орган обязуется:

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

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем установленных для молодежи законодательством и настоящим коллективным договором льгот и дополнительных гарантий;

- привлекать молодых работников к работе внутри учреждения, вовлекать молодежь в спортивные, оздоровительные и досуговые мероприятия, проводимые в учреждении.

Работодатель оказывает содействие молодым специалистам, другим работникам из числа молодежи в реализации (получении) мер дополнительной социальной поддержки, предусмотренных действующими целевыми региональными программами.

Гарантии деятельности единого представительного органа

Работодатель обязан безвозмездно предоставить единому представительному органу, объединяющего его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работники, не могут быть подвергнуты дисциплинированному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия единого представительного органа.

Работники, оказывающие помощь представителю работников, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время выполнения краткосрочной работы или учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых единым представительным органом, участия в работе их выборных органов в общей сложности не более 5 дней в год.

Представитель работников может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, проводить анкетирование, собирать за пределами рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе представителя работников обязательно принимать участие в работе собраний.

Представитель работников вправе запросить у работодателя объяснение о причинах принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

Представитель работников беспрепятственно со стороны Работодателя представляет и защищает интересы работников при разрешении трудовых споров.

Представитель работников в обязательном порядке включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в состав аттестационной комиссии по аттестации работников.

Работодатель совместно с представителем работников решает вопросы оздоровления работников учреждения согласно региональному закону «Об обеспечении работников бюджетной сферы путевками на санаторно-курортное лечение в Самарской области».

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Изменение и дополнение коллективного договора

Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном действующим трудовым законодательством для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Регистрация коллективного договора

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения - соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.

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

При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Срок действия коллективного договора

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен и дополнен в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении учреждения, - на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Контроль за выполнением коллективного договора

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

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду

необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего коллективного договора, разрешаются в установленном законодательством порядке.

Ответственность за нарушение положений коллективного договора

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания его Сторонами.

Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь поступающих на работу в учреждение граждан до подписания с ними трудового договора.

Стороны один раз в год отчитываются перед работниками учреждения о ходе выполнения коллективного договора.

Коллективный договор подписали:

От работников:

Представитель работников

 Л.М.Балашова

« 30 » января 2019 г.

От работодателя:

Директор МБУ ДО
«ДШИ № 1 г. о. Самара»

 В.В.Семенов

« 30 » января 2019 г.



Принято, проинформировано и согласовано печатью 19 (Девятнадцать) листов.

От работников:

Представитель работников


П.М. Балашова
« 30 » мая 2019 г.

От работодателя:

Директор МБУ ДО

«ДШИ № 1 г.о. Самары»

В.В. Семенов
« 30 » мая 2019 г.

