

Первичная профсоюзная организация МБУ ДО
«Детская хореографическая школа»
(наименование организации)
Председатель ППО
(представитель работников)
Закирова О.В. концертмейстер Закирова
(Ф.И.О.) (должность) (подпись)

10 января 2023г.

МБУ ДО «Детская хореографическая школа»
(наименование организации)
Директор МБУ ДО «ДХШ»
(представитель работодателя)
Вахрамеева С.Е. директор Вахрамеева
(Ф.И.О.) (должность) (подпись)

10 января 2023г.

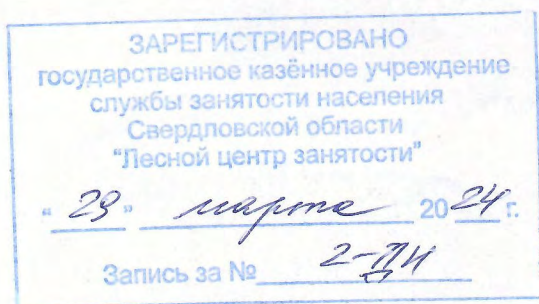


ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

на 2023 – 2026 г.

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская хореографическая школа»
(наименование организации, учреждения)

протокол собрания № 1 от 10 января 2023г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к коллективному договору

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская хореографическая школа»
(наименование работодателя)

на 2020/2023 (годы)

Работодатель в лице его представителя директора Вахрамеевой Светланы Евгеньевны, действующего
(должность, Ф.И.О.)

на основании Устава, с одной стороны, и работники

в лице представителей Закировой Ольги Васильевны- концертмейстера, Соколовой Натальи Георгиевны- специалиста по кадрам, действующие
(должности, Ф.И.О.)

основании Протокола, с другой стороны, на основании

решения трудового коллектива (протокол общего собрания от "10" января 2023г.),

в соответствии со ст. 44 ТК РФ заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Продлить коллективный договор МБУ ДО «ДХШ» на 3 года.

(наименование работодателя)

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2020-2023годы.

Представитель работодателя

Вахрамеева



10.01.2023г.


Представители работников

Закирова О.В.
Соколова Н.Г.

М.П.


10.01.2023г.

Первичная профсоюзная организация МБУ ДО
«Детская хореографическая школа»
(наименование органа, представляющего
работников)

Председатель ШПО
концертмейстер  О.В. Закирова
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

«15» июня 2020 г.

МБУ ДО «Детская хореографическая
школа»
(наименование организации)


представитель (подпись) (Ф.И.О.)
МБУ ДО «ДХШ»
Вахрамеева С.Е.
(подпись) (Ф.И.О.)

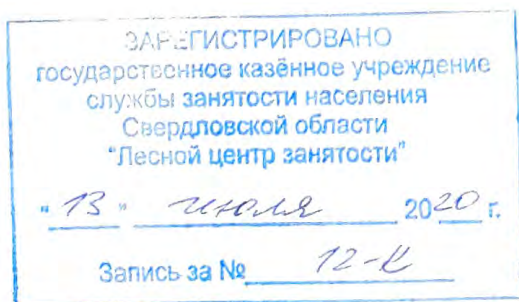
«15» июня 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 - 2023 г. г.

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская хореографическая школа»
(наименование организации, учреждения)

Утвержден на собрании работников,
протокол № 2 от «15» июня 2020 г.



Раздел 1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения (**ст. 40 ТК РФ**) в МБУ ДО «Детская хореографическая школа» между работодателем и работниками учреждения.

1.2 Представителями МБУ ДО «ДХШ» при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора являются директор МБУ ДО «ДХШ» (далее -Работодатель) и уполномоченные им лица (**ст. 33 ТК РФ**).

1.3 Интересы работников МБУ ДО «ДХШ» (далее - Работники) при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем, представляет первичная профсоюзная организация МБУ ДО «ДХШ» (далее - Профорганизация) (**ст. 29 ТК РФ**).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на МБУ ДО «ДХШ».

1.5 Выборным профсоюзным органом Профорганизации, реализующим права представительского органа Работников, является профсоюзный комитет (далее - Профком).

1.6 Лицом, имеющим право без доверенности действовать от имени Профорганизации, является председатель первичной профсоюзной организации.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (**ст. 43 ТК РФ**).

1.8 Работники, не являющиеся члена профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимодействии с Работодателем (**ст. 30,31 ТК РФ**).

1.8. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (**ст. 43 ТК РФ**). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.9. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора (**ст. 36 ТК РФ**).

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. Работодатель обязуется:

- Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

- Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

1.12. Работники обязуются в случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на специальную защиту работников отрасли.

1.13 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (**ст. 51 ТК РФ**).

1.14 При проведении контроля за выполнением Коллективного договора, представители Работодателя и профорганизация обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию (**ст. 51 ТК РФ**).

1.15. Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства включающих:

- равноправие сторон;

- уважение и учет интересов сторон, стремление к достижению компромисса;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами законов и иных нормативных правовых актов;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе:
- добровольность принятия на себя сторонами обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами обязательств;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора, соглашений.

Раздел 2. Трудовые отношения.

2.1. Работодатель обязуется:

- Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.
- Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.
- Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 60 ТК РФ).
- Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.
- Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.2. Работники обязуются:

- Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.
- Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.
- Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: копия трудового договора хранится в отделе кадров МБУ ДО «ДХШ», первый – у работодателя, второй – у работника (ст. 67 ТК РФ).

2.4. Прекращение трудового договора с работников может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

Раздел 3. Обеспечение занятости.

Подготовка и переподготовка кадров.

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3.1. Работодатель обязуется:

- Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).
- Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.
- Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин

трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (в соответствии со ст. 373 ТК РФ).

- В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.
- Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.
- Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, работникам: предпенсионного возраста; воспитывающим детей-инвалидов; одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет; членам профсоюзного комитета; удостоенных звания «Ветеран труда»;
- Получение образования, переподготовка и повышение квалификации.

3.2. Стороны договорились:

- Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.
- Работодатель по рекомендации методического совета определяет необходимость переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд МБУ ДО «ДХИ».
- Работодатель обязуется повышать квалификацию специалистов не реже, чем 1 раз в 5 лет.
- Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- Работодатель обязуется организовать проведение аттестации работников в соответствии с положением о порядке аттестации работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работнику оплату труда, соответствующие категории и надбавки.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работодатель обязуется:

- устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.
- Установить продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.
- Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом;
- Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).
- Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам, в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).
- Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились:

- Продолжительность рабочей недели устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка» МБУ ДО «ДХШ» и Трудовым договором;
- Рабочее время Работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» МБУ ДО «ДХШ», учебным расписанием, графиком работы, условиями трудового договора;
- По соглашению между работниками и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (**ст. 93 ТК РФ**);
- Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения;
- Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность работы учреждения превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также с целью увеличения объема оказываемых услуг;
- Для сменной работы предоставляются графики, при составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (**ст. 103 ТК РФ**).
- Привлечение работника к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ, производится с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 3 ст. 99 ТК РФ).
- Сверхурочные не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.
- В целях обеспечения учебного процесса, выполнения плана проведения мероприятий Работодатель вправе предусматривать расписанием уроков и графиками сменности разделение рабочего дня на части, но не более чем с одним перерывом длительностью более 2 часов подряд.
- Работодатель вправе привлекать к работе в выходные и праздничные дни работников учреждения на условиях, предусмотренных ТК РФ (**ст. 113, ст.153 ТК РФ**).
- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- Работодатель вправе предоставлять работающим пенсионерам по их заявлению отпуск без сохранения заработной платы.
- Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ. В других случаях отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по решению Работодателя, если отсутствие работника не затруднит работу учреждения.
- По результатам аттестации рабочих мест и заключению комиссии, предоставлять ежегодные дополнительные отпуска за особые условия работы, ненормированный рабочий день.
- Предоставлять отпуска с сохранением заработной платы за счет фонда экономии заработной платы и средств приносящей доход деятельности при:
 - регистрации брака в органах ЗАГС, если работник вступает в брак впервые - 3 календарных дня;
 - по случаю смерти близких родственников - 3 календарных дня;
 - при переезде на новое место жительства - 1 календарный день;
 - на юбилей работнику в день юбилея (50,55 лет для женщины; 50,60 лет для мужчин) - 1 календарный день;
 - матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 календарный день; (1 сентября).
 - призыве на срочную военную службу сына (опекаемого) или мужа, а также при встрече после прохождения срочной военной службы в рядах РА - 1 календарный день;

- Работник, до письменного заявления имеет право на безответственное отсутствие в рабочее время в случае без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 128 ТК РФ);
- в связи с рождением детей Работника;
- другим случаям – по договоренности Работника с Работодателем.

Основанием в вышеперечисленных случаях является приказ работодателя.

Раздел 5. Оплата труда

5.1. Стороны исходят из того, что:

- Система заработной платы для работников устанавливает 8-й тарифный разряд ТК РФ. Постановлением Главы городского округа «Город Кисловодск» от 20.06.2018 № 85 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа «Город Кисловодск».

5.2 Стороны договорились:

- Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.
- Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, а также поощрительных выплат согласно Положению об оплате труда работников МБУ «ДО «ДКП» - Дополнительные виды поощрения работникам, отличившимся в трудовой и общественной деятельности, осуществляется при условии экономии фонда заработной платы. Стимулирующие выплаты выплачиваются награжденным:
 - Правительственными наградами РФ до 2000 рублей;
 - Правительственными наградами Свердловской области до 1000 рублей;
 - Грамотой администрации города до 800 рублей;
 - Грамотой отдела культуры до 500 рублей;
 - Денежное вознаграждение в связи с выходом на пенсию (при условии увольнения) выплачивается работникам, проработавшим в учреждении культуры:
 - 30 и более лет – 4000 рублей;
 - От 20 до 30 лет – 3500 рублей;
 - От 10 до 20 лет – 3000 рублей.
- Денежное вознаграждение работникам учреждений культуры при достижении 50,55 лет женщинам и 50,60 лет мужчинам - до 2000 рублей.
- Все выплаты производятся при наличии экономии заработной платы и предельными размерами не ограничиваются.
- Работодатель имеет право производить доплаты и надбавки, выплачивать премии работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.3. Работодатель обязуется:

- Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).
- Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).
- Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.
- Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни – производить в соответствии с законодательством РФ.
- Производить доплату за работу с вредными условиями труда.
- Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца: 16 и 31 числа.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

6.1 Разработано и утверждено Положение о системе управления охраной труда СУОТ в МБУ ДО «ДХШ» и соглашение по охране труда в МБУ ДО «ДХШ».

6.2 Выполняются в установленные сроки комплексе организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

6.3 Обеспечены выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома или коллектива работников, создана совместная комиссия по охране труда.

6.4 Организован контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется:

- В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.
- Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.
- Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание услуг в соответствии со статьей **226 ТК РФ**.
- Провести обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.
- Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».
- Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок не исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.
- Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации:
 - доплату к окладу в соответствии со статьями **146, 147 ТК РФ** по перечню профессий и должностей, дополнительный отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени.
- По результатам аттестации рабочих мест разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Провести сертификацию работ по охране труда.
- Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню

профессий и должностей. Обеспечить при необходимости замену ранее выданных средств защиты (ст. 221 ТК РФ).

- Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

- Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

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

Профком обязуется:

- Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

- Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщины и подростков.

- Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

- Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

Работники обязуются:

- Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

- Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

- Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (1 раз в год) медицинские осмотры и обследования.

Раздел 7. Социальные гарантии.

7.1. Стороны договорились:

Оказывать материальную помощь (за счет экономии по фонду заработной платы) на погребение близких родственников:

▪ если умерший является работником МБУ ДО «ДХЦ» – до 4000 (четырёх) тысяч рублей;

▪ если умерший является близким родственником работника МБУ ДО «ДХЦ» (муж, жена, родители, дети) – до 3000 (трех) тысяч рублей.

Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

- Вместе с работодателем представлять и готовить документы для награждения работников правительственными и другими наградами.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

8.1. Стороны договорились:

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

- Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут обратиться орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

8.2. Работодатель обязуется:

- Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, согласно Трудового Кодекса Российской Федерации, федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.
- Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.
- Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.
- На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет ЦОИ г. Лесной РПРАЭЦ.
- Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату за период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.
- Вносить в трудовую книжку работника в раздел «Поощрения» сведения о поощрении от профсоюзных органов любой иерархии.
- Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 374 ТК РФ.
- Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

8.3. Профком обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Содействовать реализации настоящего коллективного договора.
- Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе, вести профилактическую работу с нарушителями трудовой дисциплины, поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе.
- Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.
- Оказывать материальную помощь членам профсоюза (стоящим на учете не менее года) за счет членских взносов:
 - при достижении 50,55,60,65 лет;
 - в связи с выходом на пенсию при условии увольнения: в трудных жизненных ситуациях (длительная болезнь, операция и т.д.);
 - на погребение близких родственников;
 - работникам, вступающим в брак впервые;
 - при рождении ребенка.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров.

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

Трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения.

- Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
- Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.
- Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.
- Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.
- Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Пронумеровано, пронумеровано 10
листов.

Директор МБУ ДО «ДХЦП»

С.Е. Вахрамеева



1-я Московская средняя общеобразовательная школа

2010 г.

