

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
МАОУДОД «Детская школа искусств
г.Белоярский»

_____ Н.Р.Гайнулина

« ____ » _____ 2014 г.

Утверждаю:

Директор МАОУДОД «Детская школа
искусств г.Белоярский»

_____ Е.В.Минакова

« ____ » _____ 2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией и работниками
муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования детей в области культуры
Белоярского района
«Детская школа искусств г.Белоярский»**

на 2014 – 2017 г.г.

г.Белоярский

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

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

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим социально-трудовые отношения, оплату труда, социальные гарантии работников учреждения.

1. Общие положения.

Настоящий договор заключен между работодателем и работниками муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей в области культуры Белоярского района «Детская школа искусств г.Белоярский» (далее по тексту – МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский»). Работники МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский» доверяют и поручают профсоюзному комитету (далее по тексту- ПК) представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

Коллективный договор (далее по тексту- КД) является документом, определяющим взаимоотношения работодателя и работников, обязательства и ответственность сторон.

Настоящий КД принимается, как средство согласования интересов коллектива и работодателя, регулирования трудовых отношений на предприятии.

Договор признает исключительное право директора МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский» на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование условий труда.

Работодатель признает профсоюзный комитет (ПК) единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

ПК признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечения роста труда как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

Действие КД распространяется на всех работников МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский», гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства. Работники, не являющиеся членами ПК, имеют право уполномочить ПК представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации – далее ТК РФ).

Отношение между сторонами регулируется действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим КД в случаях, когда его положения отличаются от принятых в законодательстве о труде норм.

Изменения и дополнения в КД могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия КД и утверждаться в качестве приложения в КД решением трудового коллектива.

КД вступает в силу с момента подписания обоими сторонами и действует три года с момента подписания.

Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения КД.

Работодатель и ПК отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива один раз в год.

2. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Работодатель обязуется:

2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы

2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

2.5. Обеспечить использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

2.6. Уведомлять ПК и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса, структуры МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский» или возможном массовым высвобождением работников не менее чем за три месяца, если высвобождается 5 или более процентов численного состава.

2.7. Совместно с ПК готовить материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий.

3. Прием и увольнение работников.

Работодатель обязуется:

3.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок.

3.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

3.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

3.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

3.5. Ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим КД под роспись.

3.6. Произвести окончательный расчет и выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

3.7. Работодатель обязуется обеспечить занятость и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

3.8. Предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.9. При сокращении численности или штата работников МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский» преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и

квалификацией, а также лицам предпенсионного возраста (которым осталось доработать до пенсии не более 3-х лет).

3.10. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 318 Трудового Кодекса РФ).

4. Организация труда, режим работы, время отдыха.

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский» (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский».

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

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

4.3. 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.

4.4. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

4.5. Привлечение работников МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский». В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (например, дежурство и другое).

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения ПК не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.9. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.10. При наличии финансовых возможностей, по усмотрению администрации, а также возможностей обеспечения работой сотрудников учреждения часть основного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по личному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.11. В соответствии с действующим законодательством ежегодный основной оплачиваемый отпуск не педагогическим работникам устанавливается 28 календарных дней и 56 календарных дней для всех педагогических работников.

4.12. Кроме ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня (ст.321 ТК РФ).

4.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника.

4.14. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется право на дополнительный отпуск по уходу за детьми без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или частично). Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового Кодекса РФ).

4.15. Вновь принятым работникам предоставляется очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев с момента приема на работу.

4.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, определенные настоящим коллективным договором и законодательством.

4.17. В связи с окончанием учебного года, преподавателям работающим по совместительству с 01 июня предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. По окончании ежегодного оплачиваемого отпуска, до начала учебного года (1 сентября) преподавателям работающим по совместительству, по их заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

4.18. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем только по заявлению работника.

4.19. Работодатель обязуется на основании письменного заявления кроме установленных ст.128 ТК РФ категориям работников в случае свадьбы работника до 5 календарных дней.

4.20. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский».

5. Социальные льготы и гарантии.

5.1. Согласно постановления главы Белоярского района и Положения об оплате труда работников МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский» работодатель производит выплату материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний в размере до 1,75 месячных фондов оплаты труда.

5.2. Разрешается единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда.

5.3. Разрешаются следующие выплаты работникам при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда:

- оплата проезда в размере 50% на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети);

- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника – 10 000 рублей;

5.4. Разрешается выплата одного месячного фонда оплаты труда работникам, проработавшим в бюджетной сфере не менее 15 лет, и уволившимся из организаций бюджетной сферы в связи с выходом на пенсию. Педагогические работники образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Белоярского района, имеют право на выплату, предусмотренную настоящим пунктом, при условии отказа от выплаты единовременного денежного вознаграждения в размере 25 тарифных ставок (окладов), выплачиваемого педагогическим работникам при выходе на пенсию при достижении ими пенсионного возраста и стаже работы в Белоярском районе не менее десяти лет.

5.5. Работникам, имеющим ученую степень «Доктор наук» или «Кандидат наук», при условии соответствия ученой степени профилю деятельности образовательного учреждения или занимаемой должности, устанавливается ежемесячная надбавка за ученую степень в соответствии с положением об оплате труда работников МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский»

5.6. Молодым специалистам производится единовременная выплата в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

5.7. Устанавливается надбавка педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 50 рублей в месяц.

5.8. Работодатель обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами школы в образовательных целях.

6. Оплата и стимулирование труда.

Оплата труда работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский» и Положением фонда надбавок и доплат работников МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский».

Работодатель обязуется:

6.1. Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: за первую половину месяца- 25-го числа, за вторую половину месяца- 10-го числа каждого месяца.

6.2. Осуществлять выдачу расчетных листов по начисленной заработной плате работникам или ответственным представителям до 10 числа каждого месяца.

6.3. Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

6.4. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производятся в день увольнения работника.

6.5. Работнику, выполнявшему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнявшему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

6.6. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

6.7. При аттестации педагогических работников с целью установления соответствия занимаемой должности и соответствия уровня квалификации требованиям,

предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) стороны договорились:

6.7.1. Если педагогическая работа выполняется работником по совместительству, работодатель вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

6.7.2. Участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника обеспечивается работодателем за счет средств МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский».

6.7.3. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда, поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

6.7.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохраняется уровень оплаты для таких лиц по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

6.7.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст.335 Трудового кодекса РФ и ст.55 Федерального закона «Об образовании» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, при выходе на работу сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем за один год после выхода на работу.

6.7.6. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после возобновления педагогической деятельности.

6.7.7. Квалификационная категория, установленная по должности преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса). При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

6.7.8. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, устанавливаются условия оплаты труда, с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствия занимаемой должности), если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.7.9. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский» в данной должности.

6.7.10. В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек (в том числе присвоенной до

01.01.2010г.), а педагогический работник, по любым основаниям, работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

6.7.11. При рассмотрении заявлений педагогических работников, имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности или являющихся победителями конкурсного отбора лучших учителей, об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, решение аттестационной комиссии о соответствии уровня квалификации требованиям, предъявляемым к соответствующей квалификационной категории, принимается на основе сведений, указанных в заявлении педагогического работника и с учетом документального подтверждения данных о результатах профессиональной деятельности, представленных в заявлении.

6.7.12. Результаты участия обучающихся и воспитанников педагогических работников во всероссийских, международных конкурсах, могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

6.7.13. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работников вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться п.3 ч.1 ст.81 Трудового Кодекса РФ и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

6.7.14. Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации в течение одного года после предыдущей аттестации.

7. Улучшение условий и охраны труда.

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Сотрудничать с ПК в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочем месте;
- проведение специальной оценки условий труда;
- своевременное расследование несчастных случаев.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4. Организовать совместно с ПК подготовку МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский» к новому учебному году.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.6. Разрабатывать (обновлять) и утверждать инструкции по охране труда, проводить инструктажи по охране труда.

7.7. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом.

7.8. Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.

7.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены ПК.

7.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.11. Оборудовать комнату для отдыха работников МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский».

7.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8. Решение трудовых споров (конфликтов).

8.1. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору с администрацией МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский» по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), представления ежегодных отпусков, перевода на другую работу, прекращение трудового договора не по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, внесения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст.382-389).

8.2. Порядок разрешения коллективных споров (конфликтов) регулируются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.398-418ТКРФ).

9. Права профсоюзной организации при выполнении коллективного договора.

9.1. Выступая представителем работников и являясь стороной КД, ПК принимает на себя обязательства по всем разделам КД.

9.2. Работодатель обязуется:

- производить через бухгалтерию комитета по культуре администрации Белоярского района безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации;
- разрешить обучение председателя ПК по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году.
- включить председателя ПК в состав административного совета, обеспечить его участие в совещаниях при директоре.

10. Обязательное страхование работников.

В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязуется:

10.1. Производить выплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств оплаты труда за истекший месяц или день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников.

10.2. Предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

11. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. ПК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

11.3. Работодатель обязан предоставить ПК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

11.5. Работодатель по возможности освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов ПК на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены ПК могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2,3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

11.7. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.82, 374);
- очередность предоставления отпусков (ст.123);
- массовые увольнения;
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190);
- создание комиссий по охране труда (ст.218).

12. Обязательства профкома.

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

12.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

12.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ). Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

12.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.8. Участвовать в работе комиссий МАОУДОД «Детская школа искусств г.Белоярский» по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

12.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в следующих случаях:

- по окончанию школы детьми работников;
- при рождении ребенка в семье;
- при вступлении в законный брак;
- в случае смерти близких родственников;
- другие семейные обстоятельства на усмотрение ПК.

12.10. Обеспечивать подарками членов профсоюза к значимым праздникам за счет средств профсоюзной организации.

12.11. Осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу за счет средств профсоюзной организации.

13. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора.

13.1. Коллективный договор вступает в силу с 04 марта 2014 года и действует по 03 марта 2017 года. КД может быть продлен на следующий срок.

13.2. Контроль за выполнением обязательств КД осуществляет администрация, ПК и их вышестоящие органы.

- На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.
- Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в КД, в период срока действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.