

Коллективный договор

**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования г. Казани
«Детская музыкальная школа № 2»
на 2020-2023 год**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Конституцией РТ, Трудовым кодексом РФ, нормативными актами РФ и РТ с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора школы, именуемого далее «работодатель», действующего на основании Устава школы и работники Школы, в лице профсоюзного комитета, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет», председателя, уполномоченного собранием коллектива работников.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.3. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Школы, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды), содействовать эффективной работе школы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор охраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и РТ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора в Школе могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами.

1.9. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Школы, а также локальные нормативные акты, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.10. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией. Стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже 2-х раз в год.

1.11. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

1.12. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

1.13. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке и в форме, принятой общим собранием трудового коллектива Школы;

1.14. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий обе стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

1.15. Настоящий коллективный договор работодателем Школы направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. При заключении трудового договора, сторонами являются: Учреждение в лице Директора и работник.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме. Может быть как со сроком его действия, так и без срока. Составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.1.3. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом

допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.1.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) директора Школы, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя должен соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.5. Приказ (распоряжение) директора Школы о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.1.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.1.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором.

2.1.8. В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, объемом работ по должностной инструкции, структурное подразделение);
- конкретный вид поручаемой работнику работы;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристика условий труда;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, стимулирующие, компенсационные и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- социальные льготы и гарантии;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

2.1.9. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с

установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами:

- об испытании.

2.10. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, если иное не предусмотрено законодательством или трудовым договором.

2.11. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с:

- изменением числа учебных групп или количества обучающихся,
- количества часов работы по учебному плану,
- сменности работы учреждения,
- образовательных программ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;

2.12. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.13. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, при уведомлении председателя профкома, представлять общему собранию проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

2.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ и РТ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в школе свыше пяти лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-ти лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16-ти лет без матери.

2.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штатов работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника. Первоочередное увольнение работников предусматривает из числа принятых по совместительству, а также временных работников.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор, без предупреждения об увольнении с

одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

2.16. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.17. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией, при МК РТ.

2.18. При расторжении трудового договора директор издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

2.19. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ;

2.20. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация школы обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация школы освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки;

2.21. Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

III. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда педагогических работников Школы регламентируется Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан, утвержденным Постановлением Кабинета Министров РТ от 24.08.2010 №678.

3.1.2. Молодым преподавателям устанавливается надбавка в зависимости от объема учебной нагрузки, отработанного времени, но не более 20 процентов от тарифной ставки первого разряда четырехразрядной тарифной сетки. В случае неполной занятости педагогического работника – молодого специалиста по основной должности ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается пропорционально объему рабочей нагрузки, отработанного

времени как по основной должности, так и по должности, работа по которой осуществляется данным работником на условиях внутреннего совмещения. При этом общая сумма надбавки, начисляемая по основной и совмещаемой должности, не может превышать для одного физического лица 20 процентов от тарифной ставки первого разряда четырехразрядной тарифной сетки (Приказ Министерства образования и науки РТ от 14 декабря 2010 г. № 4728/10 «Об утверждении порядка выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам-молодым специалистам в течение первых трех лет непрерывной работы в образовательных учреждениях»).

3.1.3. Заработная плата работников государственных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ и РТ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

3.1.4. Оплаты труда гарантирует для каждого работника учет его квалификации, сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда и не должна ограничиваться максимальным размером.

3.1.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (в рублях). Днями выплаты заработной платы являются пятое и двадцатое число месяца.

3.1.6. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы руководитель несет ответственность за задержку заработной платы.

3.2. Стороны договорились, что в случае изменения условий оплаты труда данный коллективный договор подлежит изменению в надлежащем порядке.

3.2.1. Работникам Школы могут устанавливаться дополнительные выплаты по результатам работы согласно «Положения о премировании и оказании материальной помощи» (**Приложение № 1**).

3.3. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.3.1. Извещение каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.3.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.3.3. Оплата труда работников административно-хозяйственной части (сторожа) за нерабочий праздничный день и ночные производится в двойном размере.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. рабочее время работников определяется:

- «Правилами внутреннего трудового распорядка школы» (Приложение № 2);

- учебным расписанием, условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и другими локальными актами.

4.1.2. Для работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала Школы устанавливается продолжительность рабочего времени в размере не более 40 часов в неделю по графику, утвержденному на год.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Нормативы времени и ставки почасовой оплаты труда преподавательского состава утверждаются директором в тарификационном списке по согласованию с профсоюзным комитетом.

Режим рабочего времени, и объем педагогической работы конкретного преподавателя определяется в соответствии с его индивидуальной нагрузкой и действующим расписанием на полугодие.

4.1.5. Преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.1.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В это время педагоги привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.1.7. Общим выходным днем является воскресенье. Привлечение работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по распоряжению (приказу) директора с согласованием профкома, с их письменного согласия самого работника. В случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ (школьных, городских мероприятий, конкурсов), от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия.

4.1.8. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.1.9. Административно-управленческому (без педагогической нагрузки), техническому персоналу – 28 календарных дней.

4.1.10. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- педагогическим работникам – 56 календарных дней

(Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам"),

- предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей длительного отпуска сроком до одного года», утвержденных Распоряжением Управления культуры г.Казани, согласно статье 335 ТК РФ.

V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы;

5.1.2. Подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами об аттестации (Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. №276 «О порядке проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляемых образовательную деятельность» - обновить документ установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.1.3. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

5.1.4. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

VI. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ БЕЗОПАСНОГО ТРУДА

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда (ст. 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Провести в Школе специальную оценку условий труда со 100% охватом рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда с учетом мнения профсоюзного комитета.

Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

6.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.6. На время приостановки работ в Школе органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.7. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ежегодно принимаемой сметы расходов на охрану труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство оказанных услуг (СТ.226 ТК РФ).

6.8. Школа обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками первичных, централизованных периодических медицинских осмотров, флюорографического обследования, обязательной вакцинации и дополнительной диспансеризации, психиатрическое обследование один раз в пять лет.

6.9. Оснастить аптечку необходимыми средствами оказания первой доврачебной помощи.

6.10. Обеспечить работников комнатой для приема пищи и психологической разгрузки.

6.11. Обеспечивать своевременно и в полном объеме выдачу работникам сертифицированные и или декларированные средства индивидуальной и коллективной защиты, смывающими, обезвреживающими средствами (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. № 1122н, Приказ Минздрава России от 01.06.2009г. №290н).

6.12. Обеспечить соблюдение норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

6.13. Выплачивать денежное пособие работникам (членам семьи) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая, связанного с производством.

6.14. Работодатель обеспечивает:

- создание службы по охране труда;

- создание на паритетной основе комитета (комиссии) по охране труда и обеспечение необходимых условий для его (ее) работы;
- проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченным лицом по охране труда) за соблюдением законодательства по охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в Школе, выполнением настоящего раздела;
- оформление уголков охраны труда, стендов;
- регулярное рассмотрение на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- реализацию мероприятий, направленные на развитие физической культуры и спорта (Указ Президента России от 24.03.2014г. № 172).

Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в Школе, обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда;
- участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на всех этапах ее работы. В том числе при назначении гарантий и компенсаций работникам;
- участие в комиссиях по проверке знаний, расследовании несчастных случаев и др.;
- оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда, здоровья;
- участие в разработке плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Школе;
- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией Школы вопросов по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, профилактике несчастных случаев на производстве, мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта и внедрению Всероссийской физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, стороны договорились:

7.1.1. Предоставлять лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

7.1.2. Создавать условия для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью.

Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один полностью или

частично оплачиваемый свободный день в месяц, не нарушая течения учебного процесса. (Постановление Совета Министров ТССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР»).

В соответствии с постановлением Кабинета Министров № 66 от 02.02.2013 "План мероприятий, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью, на 2013 – 2015 годы", извещать о возможностях профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.1.3. Работодатель предоставляет:

- дополнительные оплачиваемые отпуска в размере среднего заработка в связи:
 - со свадьбой самого работника – 3 дня;
 - смертью близких родственников (супругов, родителей, детей) – 3 дня;
 - с рождением ребенка отцу – 2 дня;
 - председателю Профсоюзного комитета – 3 дня к отпуску;

дополнительные оплачиваемые отпуска в размере среднего заработка из средств школы за счет экономии фонда оплаты труда в связи:

- в связи со свадьбой детей – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- проводами ребенка в школу (1 класс) родителю – 1 день;
- 11 класс в день последнего звонка – 1 день;
- проводами сына в армию родителями – 2 дня;

7.1.4. При выходе работника на пенсию выплачивать ему (при наличии средств) единовременное пособие в зависимости от стажа работы в Школе:

- 10 лет – среднемесячный заработок;
- 15 лет – двухмесячный заработок;
- 20 и более лет – трехмесячный заработок.

VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Работодатель и Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзную организацию в лице председателя профкома единственным полномочным представителем работников.

8.1. Работодатель обязуется:

- производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от

заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств, для расчетов по оплате труда. Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем. (В случае прохождения процедур банкротства (ликвидации предприятия) перечисление членских профсоюзных взносов производится одновременно с выплатой заработной платы);

- оказывать содействие профорганизации, Профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК РФ);
- обеспечивать участие представителя Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации организации, в комиссии по трудовым спорам;
- предоставить Профкому в бесплатное пользование помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт и др. в соответствии со ст. 377 ТК РФ;
- предоставлять членам Профкома необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счет средств организации;
- проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств организации;

8.2. Профком обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами РТ «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан» и др.;
- контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;
- предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;
- информировать Работодателя о нарушениях им условий коллективного договора, отраслевого и других соглашений, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза в судебных органах;
- не допускать ситуацию не перечисления Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы, а при возникновении такой ситуации использовать все имеющиеся способы, включая обращение с иском в арбитражный суд;

- инициировать обращения в суд в случае невыполнения обязательств коллективного договора.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ:

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

9.1.2. Стороны договорились:

9.1.3. Ответственные за исполнение разделов или отдельных положений коллективного договора при необходимости определяют порядок (механизм), выполнения принятых договорённостей, согласовывают с профсоюзным комитетом, доводят до исполнителей и работников.

9.1.4. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.1.5. Профком до подписания коллективного договора направляет его на экспертизу в республиканский комитет профсоюза работников культуры.

9.1.6. В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий центр занятости (Постановление КМ РТ от 27.06.2007 г. № 258). Профком осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.

9.1.7. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 54, 55 ТК РФ, ст. ст. 5.28. - 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 30 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.1.8. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Профком Школы обязуется:

9.2. Осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом Российского профсоюза работников культуры РФ и РТ.

9.2.1. Способствовать росту производительности труда, повышению качества выполняемых работ, укреплению трудовой дисциплины, оказывать работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах.

9.2.2. Контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны безопасного труда, осуществлять

общественный контроль за соблюдением норм законодательства охраны труда и пожарной безопасности.

9.2.3. Предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.2.4. В случае принятия работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, отраслевого соглашения между МК РТ и Республиканским комитетом профсоюзов работников культуры на 2020-2023гг. вносить представления об устранении этих нарушений, которые рассматриваются Работодателем в недельный срок.

9.1.5. В необходимых случаях представлять и защищать права и интересы членов профсоюза в судебных органах за счет профсоюзных средств.

«20» марта 2020 г.

Директор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
г. Казани «Детская музыкальная школа № 2»



Ф.Ч.Гайсин

Председатель
профсоюзного комитета
ДМШ № 2

Е.Н.Михеева