С О Г Л А С О В А Н О У Т В Е Р Ж Д А Ю

Председатель первичной

профсоюзной организации Директор МБУДО

«Параньгинская ДШИ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Р.Мухаметова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А.Лопкина

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 года \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

***Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования***

***«Параньгинская детская школа искусств»***

***на 2016-2019 годы***

Уведомительная регистрация проведена

в ГКУ РМЭ « Центр занятости населения

Параньгинского района»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2016 года

Регистрационный номер\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Директор ГКУ РМЭ

« ЦЗН Параньгинского района»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р.А.Нургалеев

Срок окончания:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

п.г.т. Параньга, 2016 г

Выписка из протокола

собрания первичной профсоюзной организации работников

МБУДО «Параньгинская ДШИ»

п. Параньга «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 г.

Присутствовали: 12 человек

Председатель: Мухаметова Н.Р.

Секретарь: Нигмадзянова Н.Ф.

Повестка дня:

1. О принятии коллективного договора.

Слушали:

1. Мухаметову Н.Р. - председателя профкома. Она сообщила, что срок действия коллективного договора истек, зачитала текст договора и внесла предложение принять коллективный договор на 2016 - 2019 годы.

На все, интересующие работников вопросы ответила директор МБУДО «Параньгинская ДШИ» Лопкина В.А. Она поддержала предложение о принятии коллективного договора.

Проголосовали: Все единогласно ЗА

Решили: Утвердить и принять коллективный договор на 2016-2019 годы.

Председатель: Мухаметова Н.Р.

Секретарь: Нигмадзянова Н.Ф.

**1.Общие положения**

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

« Параньгинская детская школа искусств» ( МБУДО « Параньгинская ДШИ») Лопкиной В.А. и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Мухаметовой Н.Р. представляющие интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

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.

* 1. 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК)
  2. 1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК)
  3. 1.4. Профессиональный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБУДО « Параньгинская ДШИ», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.
  4. 1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию МБУДО « Параньгинская ДШИ» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников Мухаметову Н.Р., ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и региональным соглашениям по Республике Марий Эл на 2016-2019 годы.
  5. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово - экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условий труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

* 1. 1.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ст. 377 ТК РФ).
  2. 1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 41, 44 ТК).

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

* 1. 1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обслуживание на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.
  2. 1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.
  3. 1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях отдела культуры, ФК и спорта (ст.41 ТК).
  4. 1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по соглашению с профсоюзным комитетом.
  5. 1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1. **Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, повышение качества предоставляемых услуг.

2.2. В целях работодатель обязуется:

* + 1. 2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения окладов обеспечивать работников необходимыми материально- техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения работы;
    2. 2.2.2. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
    3. 2.2.3. создать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.4. проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК)

2.2.5. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

* + 1. 2.2.6. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально- экономических показателей;
    2. 2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК)
    3. 2.2.8. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
    4. 2.2.9. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);
    5. 2.2.10. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
    6. 2.2.11. выплачивать в полном размере причитающие работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
    7. 2.2.12. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;
    8. 2.2.13. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и предписания соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
    9. 2.2.14. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
    10. 2.2.15. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
    11. 2.2.16. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определенных соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК).
    12. 2.2.17. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.18. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.2.19. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

* + 1. 2.3.1. способствовать устойчивой деятельности школы искусств присущими профсоюзами методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместного с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;
    2. 2.3.2.способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.3.3.представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально- экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершению систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК)

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.3.7. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно - бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально- экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10. предлагать меры по социально - экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно - правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13. добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.14. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.15. проводить культурно - массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

* 1. 2.4 Обязательства работников:
     1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);
     2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
     3. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
     4. содержать свое рабочее место, оборудование, в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
     5. Работники несут материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
     6. за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК)
     7. за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшения его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

* 1. 2.5. Работодатель имеет право:
     1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;
     2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
     3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;
     4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.6.в соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1.получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально- трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности;

2.6.2.по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3.профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.4.по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.5. свободно распространять информацию о своей деятельности;

* 1. 2.6.6. оказывать информационно- методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.
  2. 2.7 Работник имеет право на:
     1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;
     2. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
     3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
     4. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
     5. полную достоверную информацию об условиях труда и требования охраны труда на рабочем месте;
     6. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
     7. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
     8. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
     9. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
     10. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами;
     11. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

**3.Трудовой договор и обеспечение занятости**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждого из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров (управлением персонала).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональными и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст.81 ТК);

3.2.2.заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений, в соответствии с законодательством;

3.2.3. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизации, отстранения от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75);

3.2.4. сообщать 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 в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

3.2.5.представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.6. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификации. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;

б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

в) проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по соглашению)

г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

д) инвалиды боевых действий по защите Отечества;

е) работники моложе 18 лет;

ж) вариант 1 – члены профсоюза, вариант 2 – руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.2.8. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизации, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст.82 ТК)

3.2.9. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК, в свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.10. заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки работ при отсутствии собственных средств;

3.2.11. содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.12.не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- беременные женщины (ст. 261 ТК);

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (ст. 261 ТК);

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет) (ст.261 ТК);

- работающих инвалидов;

- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

- председателя первичной профсоюзной организации.

3.2.13. доплачивать в течение 3 месяцев за счет средств работодателя 100 процентов минимальной оплаты труда к пособию, выплачиваемому уволенным в соответствии с законодательством и получившим статус безработного.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками- членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.3.3. обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.4. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.5. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

**4.Рабочее время**

4.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка МБУДО « Параньгинская ДШИ»( ст.91 ТК РФ), учебным расписанием с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми Уставом школы искусств.

4.2.Продолжительность рабочего времени для преподавателей устанавливается с учетом норм часов педагогической работы , для остальных работников составляет 40 часов в неделю, продолжительность рабочей недели –6 дней, выходной – воскресенье.

4.3. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК только с согласия работника.

4.4.К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК.

**5. Время отдыха**

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работе, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней для обслуживающего персонала и 56 календарных дней для преподавателей с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114,115 ТК).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы - в любое время года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

5.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК) работникам предоставляется ежегодные дополнительные отпуска :

а) за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК);

б) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника и исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей (ст. 124 ТК).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК)

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

5.7.1 На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

а) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (ст. 128 ТК).

5.8. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.9. Оплата отпусков.

5.9. 1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

**6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не огранивается (ст. 132 ТК).

6.2. Оплата труда рабочих производится на основе Положения об оплате труда работников МБУДО « Параньггинская ДШИ», тарифных ставках и окладах, которые принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. ст. 135,143 ТК)

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3. Минимальный размер заработной платы в субъекте РФ не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты.

6.4. Работник имеет право на оплату труда не ниже установленного Федеральным

законом минимального размера оплаты труда только в случае, если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда.

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени по основной должности, то оплата труда производится пропорционального отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда, учитывается заработная плата по основной должности, начисленная за счет всех источников и по всем видам выплат.

Оплата труда при работе по совместительству производится пропорционально отработанному работником времени из расчета должностного оклада по занимаемой должности, с учетом компенсационных выплат, установленных работнику надбавок, стимулирующего характера.

Если заработная плата совместителя, начисленная за счет всех источников и по всем видам выплат, не достигает минимального размера оплаты труда, работодатель через коллективный договор может производить доплату до уровня МРОТ исключительно за счет средств от предпринимательской деятельности.

6.5. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Стоимость одного часа исчисляется из расчета минимального размера оплата труда.

Месячная заработная плата таких работников должна быть не менее минимального размера оплаты труда. Деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

6.6. Работодатель обязуется:

а) работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

б) производить работнику доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

в) выплачивать премию согласно Положению о премировании, определенному для каждой конкретной категории работников и каждого производства, принятому работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.144 ТК). Руководителям, специалистам и служащим выплачивать премию за основные результаты хозяйственной деятельности также согласно действующим положениям, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом .

г) выплачивать работникам вознаграждение по итогам работы за год согласно соответствующему Положению, принятому по согласованию с профсоюзным комитетом .

д) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Стороны договорились выплату заработной платы по участкам, производствам и подразделениям работодателя производить в следующие конкретные сроки: 10 и 25 числа каждого месяца;

е) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;

ж) производить выплату заработной платы в денежной форме.

По письменному заявлению работника оплата его труда в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы, может производиться в иной (не денежной) форме (ст. 131 ТК).

6.7. Работодатель или уполномоченное им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК). На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.8. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

6.9. Определить по согласованию с профсоюзным комитетом периоды работы, используемые для расчета средней заработной платы, если они отличаются от установленного законом периода (ст. 139 ТК).

Примечание: для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

**7. Охрана труда**

7.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2.Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по: санитарно- бытовому обеспечению.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно- общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комитеты (комиссии) по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК).

7.4.Работодатель обязуется:

7.4.1. разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.4.2. обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.4.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК)

7.4.4. организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК);

7.4.5.медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат, включенных в себестоимость работ (ст. 213 ТК, ст.255 ТК);

7.4.6. проводить специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно - гигиеническим требованиям администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК).

7.4.9. обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК), и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

7.4.10 . создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными справочными материалами, а также освобождение их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК);

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

7.5.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.5.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на участках, производствах;

7.5.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.5.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексное обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

7.5.5. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.5.6. ежегодно проводить смотры - конкурсы среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и подводить их итоги. Поощрять победителей денежными премиями, подарками, путевками в санатории и дома отдыха;

7.5.7. организовать «Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда».

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в орган Федеральной инспекции труда для принятия неотложных мер (пп. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения органом Федеральной инспекции труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких- либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.6. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

7.6.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.6.1. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.6.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.6.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.6.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

7.6.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.6.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

8.Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

8.1. освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

8.2. предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного дня в месяц;

**9. Социальная защита молодежи**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии работодателя, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в организации, стороны коллективного договора договорились:

9.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.2. Создать Совет молодых специалистов.

9.3. Проводить конкурсы профессионально мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

9.4. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации.

9.5. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия.

9.6. Молодым специалистам, прибывшим на работу в сельскую местность и заключившим трудовой договор: производится единовременная выплата для обустройства в размере минимального размера оплаты труда в организации.

9.7. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.8. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью.

9.9. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

**9.11. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

9.11.2. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.11.3. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК);

9.11.4. контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК;

9.11.5. не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

9.11.6. контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК;

9.11.7. добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.;

9.11.8 . информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально- экономических интересов.

**10. Социальные гарантии и льготы**

Социальное, медицинское и пенсионное страхование.

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК);

10.1.2. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

10.1.3.своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

10.1.4. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

10.1.5 по возможности оздоровить детей работников в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул ;

10.1.6. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью 100 рублей за счет профсоюзной организации;

10.1.7.обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

10.1.8 оздоровить в течение 2016- 2019 г. 3 работника и членов их семей

10.1.9 установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей, пенсионеров осуществляет профсоюзный комитет организации или комиссия по социальному страхованию предприятия;

10.1.10 организовать дополнительное медицинское и пенсионное страхование работников за счет средств работодателя;

10.1.11 обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации;

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.2. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

10.2.3. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

10.2.4. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

10.2.5. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

10.2.6. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

##### Жилищно- бытовое обслуживание

10.3. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей. И в этих целях:

10.3.1. совместно проводить в организации учет нуждающихся в жилье;

10.3.2. расширять взаимодействие с местной администрацией выделение работникам удобных земельных участков для индивидуальной жилищной застройки

##### Культура, спорт, вопросы быта

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно- массовой и физкультурно- оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.4. Работодатель:

10.4.1 передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование арендованные объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения;

10.4.2 обеспечивает за счет работодателя техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов;

10.4.3 способствует проведению смотров художественной самодеятельности,

самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

10.4.4 сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры- конкурсы;

10.4.5 не допускает перепрофилирования, приватизации или передачи объектов социально- культурной сферы и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия с профсоюзным комитетом.

10.5 Профсоюзный комитет:

10. 5.1 направляет свою деятельность на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников и членов их семей;

10.5.2 осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно- массовой и спортивно- оздоровительной работы.

1. **Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы**

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

11.1.1. поощрять в связи: 50, 55 – летиями женщин, 50, 60 – летиями мужчин за безупречный труд на предприятии при стаже работы:

- менее 10 лет в размере 500 рублей;

- более 10 лет в размере 1000 рублей.

- производить выплату пенсионерам, проработавшим в отрасли культуры не менее 15 лет в размере 1-го должностного оклада при увольнении за счет средств бюджетного финансирования, доведенного до организации.

11.1.2. установить поощрительную систему при присвоении почетных званий работника предприятия. Учреждение, возбудившие ходатайство о награждении должно разово премировать:

- в размере одного минимального размера оплаты труда за счет средств бюджетного финансирования, доведенного до организации награжденного Благодарностью, Почетными грамотами Правительства Республики Марий Эл, Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры; медалью Федерации независимых профсоюзов России «100 лет профсоюзам России», звания «Заслуженный работник культуры Республики Марий Эл», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;

- в размере 1000 рублей в пределах фонда оплаты труда награжденного Почетной грамотой Государственного Собрания Республики Марий Эл;

- в размере 500 рублей в пределах фонда оплаты труда награжденного Почетными грамотами Администрации муниципального образования «Параньгинский муниципальный район», Министерства культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл.

11.1.3. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск до 3-х дней в случаях: собственная свадьба, свадьба детей, рождение ребенка, смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры).

11.1.4. работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника, первокурсника средних специальных и высших учебных заведений.

11.1.5. оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере до 500 руб.;

б) работникам, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере 5000 руб.;

в) при рождении ребенка (отцу или матери) до 500 руб.;

г) в связи со стихийными бедствиями – от 1000 до 5000 рублей (в зависимости от нанесенного ущерба, в пределах фонда оплаты труда);

д) не освобожденному председателю и кассиру районной профсоюзной организации – 5 дней; не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3дня; и членам профкома – 1день (оплачиваемые дни отдыха предоставлять за счет средств бюджетного финансирования, доведенного до организации);

е) на бракосочетание – 500 руб.

**-** согласно Трудового Кодекса Российской Федерации Раздел IV глава 16 статья 101 предоставлять оплачиваемые дни отдыха за счет средств бюджетного финансирования, доведенного до организации – не менее 3 календарных дней:

1. Директору учреждения – 3 календарных дня;

2. Заместителям директора (руководителя) – 3 календарных дня;

3. Главному бухгалтеру – 3 календарных дня;

4. Заместителю главного бухгалтера – 3 календарных дня.

11.1.6. профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях;

11.1.7. семьям лиц, погибших в организации, работодатель выплачивает ежемесячную материальную помощь в размере 1 прожиточного минимума в субъекте Федерации (обычно 0,3-0,5 величины ПМ) на каждого ребенка до окончания обучения его в очном учебном заведении, но не более чем до 23 лет.

12.**Защита трудовых прав работников**

* 1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).
  2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст.53 ТК.
  3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мер (ст. 37 ТК).

* 1. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст. ст. 384,387 ТК, глава 57 ТК (ст. ст. 353-365,390,391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст. ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.5.В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст. ст. 353,379 и 380 ТК).

12.6.Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

12.6.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

12.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

12.6.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»;

12.6.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст. ст. 409-418 ТК).

1. **Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**
   1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.
   2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

13.2.1. защита социально- трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.2.2. содействия их занятости;

13.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

* + 1. соблюдения законодательства о труде;
    2. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров. Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов- указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 3840387,391,400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
  1. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 ТК).
  2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

13.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

13.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья- пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.4.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7,8 ТК, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.4.4. безвозмездное предоставлять выборному органу наиболее массовой первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

* + 1. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором. В случае, если в организации действует несколько первичных профорганизаций, работодатель решает вопрос о предоставлении им помещения и оборудования с учетом количества представляемых ими членов профсоюза.
    2. распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации (ст. 375 ТК);
    3. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК);
    4. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, оформлять их в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;
    5. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза работодатель обязан ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При этом работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (ст.377 ТК РФ).
    6. перечислять ежемесячно, в день выплаты заработной платы, на расчетный счет профсоюзного комитета 0,15-0,3-1% и более от фонда оплаты труда ст. 377 ТК, но не менее размеров, определенных отраслевым соглашением);
    7. предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, культурно - просветительной и физкультурно - оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК).
  1. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК) , освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК).
  2. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов.

13.7.2. на время кратковременной учебы 5 дней в году.

* 1. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы - оплату времени участия в указанных мероприятиях. (Примечание: условия и порядок освобождения устанавливаются конкретно.)
  2. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 378 ТК).
  3. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.
  4. Увольнение по инициативе [работодателя](http://base.garant.ru/10105872/1/#block_311) работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения [работником](http://base.garant.ru/10105872/1/#block_312) действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

1. **Контроль за выполнением коллективного договора**
   1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

* 1. Стороны обязуются:

14.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллегиального договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

14.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

14.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением кол договора.

* 1. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.
  2. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК)
  3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК).
  4. По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.(ч.2 ст30 Федерального закона « О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет

(ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

1. **Заключительные положения**

15.1. Настоящий коллективный договор заключен на три года.

Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК)

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

# При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МБУДО « Параньгинская ДШИ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

15.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

15.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

15.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 3 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

###### **Приложения к коллективному договору**

1. Трудовой договор
2. Дополнительное соглашение
3. Положение о режиме работы
4. Правила внутреннего трудового распорядка
5. Положение об оплате труда работников
6. Постановление о внесении изменений в положение об оплате труда

от 30.06.16 г.

1. Перечень должностей работников, которым представляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
2. Приложение к положению об оплате труда о стимулирующих надбавках за интенсивность и высокие результаты труда.
3. Соглашение (план мероприятий) по охране труда и сметы расходования средств.
4. Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства.
5. Форма расчетного листа

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании первичной профсоюзной организации работников МБУДО» Параньгинская ДШИ»

Директор МБУДО

Председатель первичной

« Параньгинская ДШИ» профсоюзной организации МБУДО» Параньгинская ДШИ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.А.Лопкина \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Р.Мухаметова