

СОГЛАСОВАНО:



Начальник управления культуры
и молодежной политики
Администрации Юрьянского района
Н.Ю.Колпащикова
_____ мая _____ 2019 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МКОУДО

«Мурыгинская школа искусств»

полное титульное название школы

Договор принят на общем собрании работников
МКОУДО «Мурыгинская школа искусств»
(полное название школы)

Протокол №3 от 30 мая 2019 г.
число месяц

Директор МКОУДО
«Мурыгинская школа искусств»
(название школы)

Бушуев В.А. _____
(Ф.И.О.) (подпись)

30 мая 2019 г.

М.П.

От имени работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУДО
«Мурыгинская школа искусств»

Бушуева Е.А. _____
(Ф.И.О.) (подпись)

30 мая 2019 г.

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Мурыгинская школа искусств» (далее – МКОУДО «МШИ»).

1.2. Юридическими сторонами для заключения договора, переговоров и решения конфликтов являются:

- со стороны «Работодателя» – администрация МКОУДО «Мурыгинская школа искусств» в лице директора Бушуева Валерия Анатольевича;
- со стороны «Работников» – профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МКОУДО «Мурыгинская школа искусств» (далее – профком) в лице председателя профкома. Профсоюзный комитет уполномочен собранием работников МКОУДО «Мурыгинская школа искусств».

1.3. Условия и обязательства настоящего Договора являются обязательными для сторон, если они не противоречат Трудовому кодексу РФ, другим актам трудового законодательства, и не ухудшают, по сравнению с действующим законодательством, положение работников и членов профсоюза в МКОУДО «Мурыгинская школа искусств».

1.4. Стороны признают и обязуются выполнять:

- Федеральное отраслевое Соглашение между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры;
- Областное отраслевое соглашение между Департаментом культуры Правительства Кировской области и Кировской областной организацией профессионального союза работников культуры.

Обязательства Коллективного договора не могут ухудшать по сравнению с указанными Соглашениями положение работников и членов профсоюза в МКОУДО «Мурыгинская школа искусств».

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МКОУДО «Мурыгинская школа искусств». Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации. При реорганизации (слиянии, присоединении) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии ежемесячного перечисления на счет первичной профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от заработной платы (ст. 30 ТК РФ).

1.7. Приложения к Коллективному договору («Положение об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Мурыгинская школа искусств»; «Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Мурыгинская школа искусств»; «Список должностей муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Мурыгинская школа искусств», имеющих право на дополнительные дни к отпуску») являются его неотъемлемой частью.

II. Права и взаимные обязательства сторон

2.1. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Стороны руководствуются ст. 24 ТК РФ о социальном партнерстве, Областным отраслевым Соглашением между Департаментом культуры Правительства Кировской области и Кировской областной организацией профессионального союза работников культуры по социально-экономической защите прав работников. Социальное партнерство осуществляется в формах:

а) коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и его заключения;

б) взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых отношений; обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

в) участия работников, их представителей в управлении организацией. Интересы работников при реализации права на управление предоставляется первичной профсоюзной организации (профкому).

Основными формами участия профкома в управлении МКОУДО «Мурыгинская школа искусств» являются:

- учет работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа;

- проведение предварительных консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
 - защита интересов работников при аттестации, увольнениях и сокращениях, индивидуальных трудовых спорах;
- г) создание комиссии по социальному страхованию в соответствии с п. 11 ч. III «Положения о фонде социального страхования». Комиссия осуществляет контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий из средств соцстраха по временной нетрудоспособности, беременности и родам, по уходу за ребенком и на погребение.

Работодатель.

2.3. Исключительным правом Работодателя является обеспечение финансово-хозяйственной деятельности, планирование, управление и контроль за организацией образовательного процесса, прием, распределение должностных обязанностей, увольнение, наложение взысканий, поощрение, предоставление отпуска работникам МКОУДО «МШИ».

2.4. Работодатель утверждает штатное расписание по согласованию с Учредителем (управлением культуры и молодежной политики администрации Юрьянского района), а также годовую бухгалтерскую отчетность, регламентирующие деятельность МКОУДО «МШИ» внутренние документы, графики работы и расписание занятий.

2.5. Работодатель устанавливает надбавки и доплаты к должностным окладам работников, выплаты стимулирующего характера согласно Положению об оплате труда работников МКОУДО «Мурыгинская школа искусств», согласованному с Учредителем (далее – Положение об оплате труда).

2.6. Работодатель создает условия для бесперебойного рабочего процесса, безопасного и квалифицированного труда, отвечающего требованиям охраны и гигиены труда, сохранности имущества МКОУДО «Мурыгинская школа искусств».

2.7. Работодатель заключает трудовые договоры, выплачивает работникам заработную плату согласно Положению об оплате труда. Совместно с профкомом определяет режим труда и отдыха всех категорий работников.

2.8. Работодатель признает право любого работника, профсоюзного комитета вносить на обсуждение любой вопрос, связанный с профессиональной деятельностью, и обязуется в двухнедельный срок рассмотреть поступающие предложения, замечания, просьбы.

2.9. Работодатель организует ежемесячное безналичное удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы и их перечисление профсоюзам по заявлению работника.

2.10. Работодатель предоставляет председателю и членам профкома, не освобожденным от основной деятельности, время для выполнения своих общественных обязанностей, обучения на курсах и семинарах и обеспечивает соблюдение гарантий, предоставляемых ст. 374 ТК РФ.

Работники.

2.11. Работники обеспечивают выполнение целевых показателей муниципального задания МКОУДО «Мурыгинская школа искусств», качество ведения уставной деятельности, должны добросовестно выполнять свои обязанности в соответствии с должностной инструкцией, обязаны удовлетворять требованиям, предъявляемым к профессиональным квалификационным группам соответствующих должностей;

2.12.. В рамках трудового законодательства работники взаимодействуют с Работодателем, своевременно и точно исполняют его распоряжения, при выполнении трудовых обязанностей соблюдают нормы и правила по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;

2.13. Работники обязаны соблюдать трудовую дисциплину, выполнять Устав школы, Правила внутреннего трудового распорядка, условия трудового договора;

2.14. Должны постоянно повышать свой профессиональный уровень, педагогические работники обязаны не менее одного раза в пять лет проходить переподготовку через различные формы повышения квалификации;

2.15. Работники имеют право на коллективные действия (включая забастовку) в защиту экономических, трудовых и социальных прав в случае невыполнения работодателем соглашений Коллективного договора (ст. 409 ТК РФ).

Профком:

2.16. на основании ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, своевременности и полнотой выплаты заработной платы;

2.17. совместно с комиссией по социальному страхованию ведет очередность на путевки в детские оздоровительные лагеря и на санаторно-курортное лечение.

2.18. Члены профсоюза пользуются исключительными правами:

а) правом на защиту профорганов в случае индивидуального трудового спора, а также при увольнении по инициативе работодателя по п.2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ;

б) правом на бесплатную юридическую помощь в юридической службе Федерации профсоюзных организаций и обкоме профсоюзов, получение документов, регулирующих трудовые отношения;

- в) правом на бесплатную или на льготных условиях защиту в суде за счет средств профкома в случае трудового конфликта с работодателем;
- г) правом на получение материальной помощи от профсоюзной организации в связи с тяжелым материальным положением, а также на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря.

III. Гарантия занятости. Условия высвобождения.

Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель:

3.1. гарантирует строгое исполнение законодательства Российской Федерации в обеспечении занятости работников и реализации права граждан на труд;

3.2. обязуется сохранить имеющиеся на момент заключения Коллективного договора рабочие места согласно штатному расписанию, а при неизбежности высвобождения работников, по возможности максимально сохранить их;

3.3. в соответствии со ст. 196 ТК РФ:

- определяет потребность в кадрах определенных профессий и квалификационного уровня для собственных нужд;
- определяет необходимость и проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- определяет с учетом мнения представительного органа работников:
 - формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
 - перечень необходимых профессий и специальностей.

3.4. заблаговременно предоставляет профкому информацию о создании и ликвидации рабочих мест;

3.5. обеспечивает участие профкома при рассмотрении вопросов, связанных с изменением структуры, профиля деятельности, реорганизации МКОУДО «МШИ», с изменениями численности и увольнением работников по инициативе работодателя;

3.6. реализует меры по защите работников при угрозе массового увольнения (стороны признают массовым сокращение 10% работников) с учетом мнения профкома:

- а) обязуется заблаговременно, но не позднее чем за два месяца, представлять в профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройств;

б) в случае сокращения штатов, письменно уведомляет профком не менее чем за 2 месяца, а в случае массового увольнения работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ);

в) извещает работников о предстоящем увольнении персонально под расписку не менее чем за 2 месяца; предоставляет им один день в неделю с оплатой для поиска нового места работы;

г) расторгает в первую очередь трудовые договоры с совместителями и принятыми на выполнение определенной работы по срочным трудовым договорам;

д) обеспечивает преимущественное право оставления на работе работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда (ст. 179 ТК РФ);

е) при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники:

- предпенсионного возраста (то есть старше 55 лет),
- проработавшие в МКОУДО «МШИ» свыше 10 лет;

е) не расторгает по своей инициативе бессрочный трудовой договор с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ);

ж) не расторгает трудовой договор по своей инициативе с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, 3, пунктам 5-8, 10 и 11 ст. 81 ТК РФ).

3.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий;

3.8. Профком ходатайствует перед Обкомом профсоюза о выделении единовременного пособия уволенным по сокращению штатов членам профсоюза (Решение № 1 Пленума обкома профсоюза работников культуры);

3.9. Работники, избранные в профком, подлежат увольнению по инициативе работодателя по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

3.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ;

3.11. Работники имеют право на профессиональную переподготовку, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем. В случаях, предусмотренных

законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

IV. Оплата труда

4.1. Работодатель осуществляет оплату труда работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУДО «Мурыгинская школа искусств» (далее – Положение об оплате труда).

4.2. Заработная плата работников, согласно Положению об оплате труда, состоит из: минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), повышающих коэффициентов к минимальным окладам, стимулирующих надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Размеры и порядок выплат повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок определяются работодателем в соответствии с Положением об оплате труда.

4.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются с применением районного коэффициента в размере 1,15, установленного постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

4.5. Районный коэффициент, в соответствии со ст. 316 ТК РФ, начисляется ежемесячно на фактическую ежемесячную заработную плату работника. В понятие «заработная плата», включается: минимальный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы), повышающие коэффициенты к минимальному окладу, стимулирующие надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.6. Премияльные выплаты работникам устанавливаются и выплачиваются работодателем в соответствии с Положением об оплате труда.

4.7. В целях повышения зависимости размера оплаты труда от конечных результатов работы, производительности труда и качества выполняемых работ Работодатель обязуется:

а) своевременно выплачивать ежемесячную заработную плату согласно Положению об оплате труда и результатам аттестации всем работникам. Дни выплаты заработной платы определить не позднее 22 числа текущего месяца и 7 числа следующего месяца.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой 1/300% от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки; начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (но не менее размера, указанного в ст. 236 ТК РФ).

В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы оплачивается работнику в размере 2/3 средней заработной платы работника;

б) при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем осуществлять выплату заработной платы накануне этого дня;

в) в целях социальной поддержки выплачивать единовременное денежное пособие в размере пяти установленных окладов (должностных окладов) молодым специалистам из числа руководящих и педагогических работников, обязавшихся проработать в учреждении не менее 1 года и имеющих суммарный объём нагрузки не менее нормы часов на одну тарифную ставку, впервые приступивших к работе по специальности не позднее сентября года окончания ими образовательных учреждений среднего или высшего профессионального образования – 1 раз в год в течение первых двух лет работы. (Основание: Закон Кировской области «О культуре»).

4.8. Ежемесячно каждому работнику выдается расчетный листок о составных частях заработной платы и произведенных удержаниях.

4.9. Порядок и размеры возмещения работникам расходов, связанных со служебными командировками, не могут быть ниже размеров, установленных правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ст. 188 ТК РФ).

В случае направления в служебную командировку работодатель обязуется возмещать работнику расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные (при командировках за пределы РФ – не менее 300 рублей/сутки, в гг. Москву, С.-Петербург, республиканские, краевые, областные центры РФ – не менее 200 рублей/сутки, г.Киров, районы Кировской области – не менее 100 рублей/сутки) и иные расходы, заранее согласованные с

администрацией и подтвержденные финансовыми документами (Постановление правительства РФ от 13.10.2008 № 749).

V. Рабочее время. Режим труда и отдыха

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю.

5.2. Режим рабочего времени и временем отдыха, распорядок дня устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Все изменения в установлении режима труда и отдыха производятся с учётом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

5.3. Работодатель может привлекать работников с их согласия к дежурствам, не связанным с использованием основных трудовых обязанностей после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни с предварительным учётом мнения комитета и с учётом требований ст. 99 ТК РФ.

Работникам, привлечённым к дежурствам, предоставляется другой день отдыха. (Ст. 152, ст. 153 ТК РФ).

5.4. Кроме того, Работодатель может привлекать в установленном порядке преподавателей и концертмейстеров школы сроком до одного месяца на работу, не обусловленную трудовым Договором, в случаях производственной необходимости, необходимости замещения временно отсутствующего педагогического работника или временного простоя преподавателя или концертмейстера.

5.5 Педагогические работники МКОУДО «МШИ» работают по графику 6-дневной рабочей недели с одним выходным днем. Продолжительность академического часа устанавливается в соответствии с учебным планом. Расписание учебных занятий должно предусматривать перерыв достаточной продолжительности для питания преподавателей.

5.6. Педагогическим работникам МКОУДО «МШИ» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью 56 календарных дней.

5.7. Работникам, не относящимся к педагогическому составу, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 123 ТК РФ).

5.9. По просьбе работника в письменной форме, в связи с семейными обстоятельствами, работодатель имеет право предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в иное время, чем установлено графиком отпусков.

5.10. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

5.11. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней и использоваться согласно графику отпусков.

5.12. Право на использование отпуска в первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в МКОУДО «МШИ». Работодатель обязан предоставить его и до истечения этого срока по заявлению:

- женщины перед отпуском по беременности и родам или сразу после него;
- работника, усыновившего ребенка до 3 месяцев, лица до 18 лет и др.

5.12. Работодатель устанавливает ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска по основаниям статей 116, 118, 119 ТК РФ, а также ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

5.13. Работодатель обязуется предоставить по заявлению работника дополнительные оплачиваемые дни в следующих случаях:

- а) на погребение близких родственников (супруга, родителей, детей) – до трех календарных дней;
- б) по случаю бракосочетания (своего, детей) – до трех календарных дней.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и Работодателем, согласно ст. 128 ТК РФ.

5.15. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при получении образования соответствующего уровня впервые.

5.16. Работодатель обязуется предоставить женщине по ее заявлению отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другими родственниками или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (ст. 256 ТК РФ). По заявлению женщины или лиц, указанных выше, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени с

сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) и педагогическая нагрузка, имевшаяся на момент предоставления отпуска по уходу за ребенком.

5.17. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки и не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ);

5.18. Согласно ст. 260 ТК РФ, работодатель предоставляет женщине, по ее желанию, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в МКОУДО «МШИ».

VI. Охрана труда.

6.1. Работодатель обязуется:

- строить свою работу при наличии финансовых средств 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 ТК РФ, законодательством по охране труда, иными нормативными правовыми актами и локальными нормативными актами;
- производить необходимый ремонт и реконструкцию помещений;
- обеспечить надлежащим оборудованием все рабочие места и создать для них условия работы, соответствующие требованиям, предусмотренным действующим законодательством;
- обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
 - проводить своевременно и правильно с участием Профсоюза расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 24.10.2002 г. № 73.
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- утверждать с учетом мнения Профсоюза инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения на рабочих местах, а также осуществлять

постоянный контроль за соблюдением работниками всех требований инструкций по охране труда;

- при наличии факторов, угрожающих здоровью на рабочем месте сокращать рабочий день по возможности не менее чем на 1 час с сохранением оплаты труда;
- разрабатывать совместно с Профсоюзом планы мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда;
- осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в пределах выделенных бюджетных ассигнований, согласно ст.226 ТК РФ.

6.2. Работники обязуются:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, знать все требования правил и инструкций по охране труда по своей специальности (должности), инструкций по безопасной эксплуатации оборудования;
- своевременно проходить медицинские осмотры;
- соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- во время работы выполнять правила и инструкции по охране труда по своей специальности (должности), по противопожарной безопасности, противодействию терроризму и действиям при возникновении чрезвычайных ситуаций, а также требования законодательства по охране труда, санитарных норм и правил.

6.3. Профсоюз обязуется:

- с целью реализации полномочий по осуществлению общественного контроля соблюдать законные права и интересы работников в области охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - проводить соответствующую работу в трудовом коллективе по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению действующих в МКОУДО «МШИ» Правил внутреннего трудового распорядка;
- принимать непосредственное участие в расследовании несчастных случаев;
- защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда;

- участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, а также связанных с изменением условий труда;
- рассматривать вопросы производственной экологии, производственного травматизма и профессиональных заболеваний принятием соответствующих решений;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- обращаться в соответствующие органы в области охраны труда с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

VII. Укрепление трудовой дисциплины. Урегулирование конфликтов

7.1. Работодатель знакомит вновь принимаемых на работу в МКОУДО «МШИ» с «Правилами внутреннего трудового распорядка», настоящим Коллективным договором, Должностными инструкциями, Правилами по охране труда, инструкциями по пожарной безопасности, противодействию терроризму и действиям при возникновении чрезвычайных ситуаций, Уставом МКОУДО «МШИ».

7.2. Работодатель, в случае нарушения работником трудовой и исполнительской дисциплины, оставляет за собой право прибегнуть к наказанию нарушителя в соответствии со ст. 192 ТК РФ, а также сокращению, лишению полностью или частично премиальных выплат и льгот на дополнительные дни к отпуску.

7.3. В случае несогласия с дисциплинарным взысканием работник имеет право обратиться в профком, в комиссию по трудовым спорам или в государственную инспекцию труда Кировской области.

7.4. При возникновении конфликтных ситуаций в МКОУДО «МШИ» администрация обязана поставить о них в известность председателя первичной профсоюзной организации.

7.5. Регулирование индивидуальных и коллективных трудовых споров проводится в соответствии с гл. 60, 61 ТК РФ и с участием профкома.

VIII. Условия, порядок и гарантии реализации Коллективного договора

8.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его утверждения на собрании трудового коллектива и действует 5 лет с момента его утверждения (до 29 мая 2019 г.).

8.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения. Вопросы, которые из-за разногласий сторон не согласованы, вносятся в Протокол разногласий.

8.3. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен профкомом до сведения работников в течение 15 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора.

8.4. Контроль за выполнением и соблюдением условий Коллективного договора осуществляется профкомом.

8.5. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Директор МКОУДО
«Мурыгинская школа искусств»
(название школы)

Бушуев В.А.
(Ф.И.О.)


(подпись)

30 мая 2019 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУДО
«Мурыгинская школа искусств»

Бушуева Е.А.
(Ф.И.О.)


(подпись)

30 мая 2019 г.