Регистрационная карта коллективного договора

верно

МОАУ ДОД "Детская художественная школа"

Регистрационный номер коллективного договора	Численность работников охваченных коллективным договором(чел.)	Номер регистрационного дела	Наименование субъекта Российской Федирации	Наименование города (района)	Наименование вида экономической деятельности	Организационно правовая форма организации	Наименование вида собственности
94	23	94	Оренбургская область	Новотроицк	Деятельность в области искусства	Учреждения	Муниципальная собственность

Дата заключения коллективного договора	Дата начала действия коллективного договора	Дата окончания действия коллективного договора	Срок действия коллективного договора
08.10.14	08.10.14	07.10.17	3 г.

Стороны коллективного договора, представители			
От работников	Окина Е.Б.	От работодателей	Ермакович С.Г.

Разделы	Рабочее время	Нормальная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю для педагогических работников; работников из числа административно- хозяйственного персонала, не более 40 часов в неделю.				
	Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка(оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам
					Надбавка за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях 15 %. Надбавка за выслугу лет 5 % до 25 %. Надбавка за сложность, напряженность 50%.	Доплаты за работу во вредных условиях 12 %, доплаты за работу в ночное время 35 %, доплата за совмещение профессии 100 %, за расширенную зону обслуживания 100%.
	Отпуска	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска				
		На работах с вредными или опасными условиями труда	На работах с ненормированным рабочим днем		В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и другие	
	Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников	Доплаты к выходному пособию		Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников	
	Охрана труда	Финансирование мероприятий по охране труда 0.2 %.				
	Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работников от несчастного случая или профзаболевания	Пособия по инвалидности, увечью на производстве		Материальная помощь, другие виды пособий	
					Материальная помощь в размере 1 оклада: при рождении ребенка, в случае смерти близких родственников, ухода на пенсию, наступления юбилейных дат.	

Директор ГКУ ЦЗН г.Новотроицка _____ /Л.Я. Басюл/

Дата регистрации 10.10.14

Директор МОАУ ДОД

«Детская художественная школа»

Ермакович С.Г._____

«08» октября 2014 г.

Представитель работников –

МОАУ ДОД «ДХШ»

Окина Е.Б._____

«08» октября 2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА» Г.НОВОТРОИЦК

Регистрационный номер 94 от 08.10.2014 г.

Отдел
охраны труда и
социального партнерства
ГКУ "ЦЗН г.Новотроицка"

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Зарегистрирован
10.10.14 № 94

Основной документ
на 22 листах
Приложения
на 14 листах
Инспектор

Коллективный договор
Муниципального образовательного автономного
учреждения дополнительного образования детей
«Детская художественная школа»
г. Новотроицка
на 2014-2017 годы

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении между Работниками и Работодателем.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), законом Российской Федерации от 01.05.1999№ 92-ФЗ "О коллективных договорах и соглашениях" иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Муниципальное образовательное автономное учреждение дополнительного образования детей «Детская художественная школа» г. Новотроицк (далее – Учреждение), представленное в лице директора Ермакович С.Г., именуемое далее «Работодатель»;
- работники Учреждения, именуемые далее «Работники», в лице представителя

1.3. Коллективный договор заключен уполномоченными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.3.1. Создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей ее стабильной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации.

1.3.2. Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством.

1.3.3. Повышения уровня жизни Работников и членов их семей.

1.3.4. Создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.3.5. Практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Представитель выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

1.6. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него

могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые с каждым из Работников.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания. Орган социального партнерства обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Условия коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

1.11. При смене места работы лиц, подписавших настоящий договор, он остается в силе на весь срок его действия.

1.12. Стороны обязаны систематически освещать ход выполнения коллективного договора, используя для этих целей собрания и наглядную агитацию.

1.13. Для подведения итогов выполнения договора, стороны обязуются собирать общее собрание трудового коллектива не реже 1 раза в год.

1.14. Договорившиеся стороны обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие нормальному ритму работы в Учреждении и ходу выполнения коллективного договора.

2. Права и обязательства сторон коллективного договора

2.1. Заключив данный коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять, сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов.

2.2. Работодатель обязуется:

- Соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законами Российской Федерации, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- заключать коллективные договора (соглашения) по требованию выборного уполномоченного работниками представительного органа;
– разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение;
– разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения после предварительных консультаций с их

представительными органами;
– принимать меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;
– выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах;
– осуществлять социальное. медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
– проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
– обеспечивать безопасность труда и создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение трудового коллектива по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими защиты своих трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за ним сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами (ст.237 ТК РФ);
- рассматривать представления представителя трудового коллектива о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным представителям.

2.3. Работники обязуются:

- Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором (ч.2 ст.21 ТК РФ).

– предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;

– строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании», Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» тарифно-квалификационных характеристик, утвержденных постановлением правительства Российской Федерации от 21.10.2002 № 78, должностными инструкциями;

– своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

– соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

– поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;

-способствовать повышению труда, улучшению качества образовательных услуг, росту профессионального мастерства, использовать передовой опыт коллег;

-бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

-незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

-создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

-не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам;

-принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование Учреждения (лист временной нетрудоспособности, простой, авария), и немедленно сообщать об этом администрации;

-содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также выполнять требования СанПиН, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать электроприборы и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию и другие материальные ресурсы;

-вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в Учреждении, создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга;

2.4. Работодатель имеет право:

- Управлять Учреждением и персоналом и принимать решения в пределах полномочий, установленных Уставом Учреждения;
- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.
- Поощрять работников за добросовестный эффективный труд в соответствии с установленным в Учреждении порядке.
- Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- Принимать локальные нормативные акты.
- Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.5. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым кодексом РФ;
– на работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации, обусловленной трудовым договором;
– рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, коллективным и трудовым договорами.
- охрану труда, производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
– своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
– отдых, который гарантируется установленной Федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;
– профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития учреждения;
– на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;
– обязательное социальное, медицинское страхование; пенсионное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;
– возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым кодексом РФ, иными

федеральными законами.
– участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом Учреждения и коллективным договором, объединение и другие организации, представляющие интересы работников;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Представителя трудового коллектива, а также на получение информации о выполнении коллективного договора.
– индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных Федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;
-полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
– досудебную и судебную защиту своих индивидуальных трудовых прав и интересов, и квалифицированную юридическую помощь.
Кроме этого, Работники - преподаватели имеют право на:
– длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством;
– ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в соответствии с нормами действующего законодательства;
– свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости

3.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданного на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.
При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.
3.1.1.Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.
3.1.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).
3.1.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 74 ТК РФ.
3.2. Изменение трудового договора (перевод и перемещение на другую работу, изменение

существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества Учреждения, изменении его подведомственности, реорганизации, отстранение от работы) возможно лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.ст. 72-75 ТК РФ).

3.3. Обязанностью Работодателя является:

3.3.1. Создание условий для профессионального роста Работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности, освоить новую (в том числе смежную) профессию.

3.3.3. Работодатель создает Работникам, совмещающим работу с обучением благоприятные условия труда.

3.4.. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей профессионального роста работника.

3.5. Проведение сокращения численности и штата Работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

3.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) возможно только в случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченностями кадрами и других конкретных условий и утверждается работодателем.

3.8. учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

3.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.10.уменьшение и увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон:

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам на новый учебный год;

- сокращения количества учащихся в группах в течение учебного года, количественный состав групп в старших классах;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной

необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной учебной нагрузки без его согласия не может превышать одного месяца в течение календарного года):

- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего данную учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им полутора или трех лет, или по окончанию данного отпуска.

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.11. Количественный состав учебных групп в среднем :

- 12 человек для подготовительных групп и 1, 2, 3 классов;
- 10 человек для 4 класса;
- 6 человек для 5 класса - группа профориентации.

3.12. Об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ)

3.13. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.14. Орган социального партнерства обязуется осуществлять контроль за правильностью заключения, изменения и расторжения трудового договора. Отстаивать право на труд работников.

3.15. При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить под роспись работника с настоящим трудовым договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными Законами (ст.77 ТК РФ).

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочей недели регламентируется учебным процессом, который организуется с учетом педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учащихся.

4.2. . Работодатель организует и разрабатывает график рабочего времени заместителям директора по административно-хозяйственной части и заместителя директора по учебной части, техническим работникам с учётом специфики работы школы и ТК РФ.

Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ)

Продолжительность уроков – 40 минут.

4.2.1.Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени производится в соответствии с трудовым законодательством.

4.2.2. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа руководителя с учетом мнения Представителя.

Работа в выходной день оплачивается в двукратном размере или в однократном размере и компенсируется одним дополнительным неоплачиваемым днем отдыха.

4.3.Учреждение работает в режиме шестидневной рабочей недели. Во время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час (ст. 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели в целях суммирования дней отдыха.

4.5. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

4.5.1. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска устанавливается согласно действующему законодательству. Для педагогических работников - 56 календарных дней, остальным - 28 календарных дней.

4.5.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. За второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. До истечения шести месяцев отпуск за первый год работы предоставляется работникам по согласованию с работодателем и в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

4.5.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между Работником и Работодателем, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.5.4. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным Работодателем с учетом мнения Представителя с учетом необходимости нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков утверждается ежегодно до 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

4.5.5. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок осуществляется в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Учреждения (ст. 124 ТК РФ).

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен, не позднее чем, за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Заработная плата за все время отпуска выплачивается, не позднее чем, за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позднее, чем за 14 дней) работника о времени его отпуска или не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТКРФ).

4.6. Работники имеют право на отпуск без сохранения заработной платы в случаях, установленных ТК РФ, а также в следующих случаях:

- необходимости сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - один календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства - один календарный день;

- юбилея, если день юбилея приходится на рабочий день (с 50 лет, 55, 60, 65, 70 лет - женщинам и 50, 60, 65,70 - мужчинам) - один календарный день.

4.7. Через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, с сохранением места работы, но без гарантии сохранения прежней нагрузки. (ст. 335 ТК РФ).

4.8. Для заместителей директора по учебной и административно-хозяйственной части устанавливается ненормированный рабочий день. Секретарь по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекается к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для него продолжительности рабочего времени.(ст.101 ТК РФ).

4.9. В выходные и праздничные дни в школе вводится дежурство для решения неотложных вопросов. К дежурству привлекаются работники по графику, утвержденному работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

4.10.К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается с письменного согласия работника и при условии, что такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и ст.259 ТК РФ:

-инвалиды;

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

- работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;

- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

Эти же гарантии распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст.264 ТК РФ).

4.11. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей, опекуна (попечителя) ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;

- лица, осуществляющего уход за больным членом себи в соответствии с медицинским заключением, на условиях оплаты пропорционально отработанному времени;

- работника по соглашению с работодателем.

4.12. Перерывы в работе женщине, имеющей детей в возрасте до полутора лет, используемые для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка.

4.13. Отпуск по беременности и родам предоставляется по заявлению женщины на основании листка временной нетрудоспособности.

5. Оплата и нормирование труда (Должностные оклады.)

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников согласно нормам действующего законодательства, настоящего коллективного договора, трудового договора.

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

5.3. Месячная заработная плата работников учреждения включает в себя должностной оклад, тарифную ставку, установленную по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника с применением отраслевой системы оплаты труда.

5.5. Минимальная заработная плата гарантируется работнику при условии выполнения им установленных служебных обязанностей и не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Оренбургской области.

5.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствие с новой системой оплаты труда, не может быть меньше суммы заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работы той же квалификации.

5.7. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок, повышающих коэффициентов к окладам, тарифным ставкам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные в учреждении не могут превышать утвержденные ему предельные объемы ассигнований бюджета муниципального образования, которые могут быть использованы на оплату труда и средств, поступивших от предпринимательской деятельности, направленных на оплату труда.

5.8. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок устанавливаются

руководителем учреждения на основе требований к профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ).

5.9. Должностные оклады заместителей директора школы устанавливаются на 10-70% ниже должностного оклада директора. Заместителем директора может устанавливаться повышающий коэффициент.

5.10. С учетом условий труда работникам школы устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно Положения "О премировании работников Детской художественной школы".

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года..

5.11. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

а) Учреждение, имеющее высшую квалификационную категорию - до 0.25

б) Учреждение, отнесенное:

- к I группе по оплате труда - до 0.20.
- ко II группе по оплате труда - до 0.15.
- к III группе по оплате труда - до 0.05.

в) повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию - устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

- при наличии высшей квалификационной категории до 0.30
- при наличии первой квалификационной категории до 0.20
- при наличии второй квалификационной категории до 0.15

г) повышающий коэффициент к окладу за почетное звание по профессиональной деятельности, ученую степень:

- до 5%о от оклада за наличие ведомственного нагрудного знака;
- до 10%о от оклада имеющим почетные звания «Народный», «Заслуженный»; - до 10% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения БАК России о выдаче диплома) или звание;
- до 20% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома)
- до 15% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения БАК России о выдаче диплома).

5.12. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному (максимальному) основан.

При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы

(должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.
Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится в следующие сроки :
При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);
При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа.
При присвоении высшей квалификационной категории - в соответствии с приказом Министерства культуры Оренбургской области; при присвоении 1 квалификационной категории в соответствии с приказом Председателя комитета по культуре, 2 квалификационной категории - в соответствии с приказом директора.
При присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания.
При присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении степени.
5.13. К выплатам компенсационного характера относятся следующие виды: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст.147 ТКРФ:
- за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу на множительной и копировальной технике, за работу с химическими веществами - до 12 % от ставки заработной платы (должностного оклада);
- за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):
- за совмещение профессий (должностей);
-за расширение зон обслуживания;
-за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором;
-за работу в ночное время;
-за работу в выходные и праздничные дни;
- за сверхурочную работу
- за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются доплаты в размере, не менее 35% часовой тарифной ставки (части должностного оклада) за час работы в ночное время (период с 22.00 до 06.00)
- за работу в выходные и праздничные дни доплата производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
5.14. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100% по основной профессии (должности).

5.15. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100% по основной профессии (должности).

5.16. Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100% от основной профессии (должности).

5.17. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

5.18. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится помесячно или в конце учебного года.

5.19. Директору и его заместителям по учебной работе в школе допускается вести преподавательскую работу в среднем не более 12 часов в неделю в основное рабочее время с согласия работодателя, если они по основной работе получают полный должностной оклад.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного склада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работы в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.20. Педагогическим работникам предоставляется ежемесячная денежная компенсация в сумме 100,00 рублей на приобретение книгоиздательской продукции. Для получения компенсации необходимы подтверждающие расходы документы. При отсутствии подтверждающих документов на сумму компенсации начисляется НДФЛ.

5.21. Руководитель учреждения имеет право в пределах фонда оплаты труда из спец. средств устанавливать доплаты специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими

обучения на работу по полученной специальности (далее - молодые специалисты) при наличии денежных средств.

Доплаты выплачиваются в составе заработной платы в течение 3 лет со дня окончания молодыми специалистами государственных учреждений высшего или среднего профессионального образования и при условии занятия молодым специалистов штатной должности (не менее 1 ставки, 1 должности) в образовательной учреждении.

5.22. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или других причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев: - педагогической работы специалистов других учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

- размер почасовой оплаты определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада), установленного за:

* 18 часов педагогической нагрузки в неделю на 76.2;

* 24 часа педагогической нагрузки в неделю на 101.6.

- оплата туда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, .. производиться со дня начала замещения за всё часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

5.23. Нормы преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

- 18 часов в неделю - преподавателям 3-5 классов школ художественного образования с 5-летним сроком обучения, 4-6 классов детских художественных школ с 6-летним сроком обучения, 5-7 классов школ искусств с 7-летним сроком обучения (детских художественных школ); 1-4 классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с 4-летним сроком обучения;

- 24 часа в неделю -преподавателям 1-2 классов школ общего художественного образования с 5-летним сроком обучения, преподавателям 1-3 классов детских художественных школ с 6-летним сроком обучения, 1-4 классов детских художественных школ с 7-летним сроком обучения.

5.24. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением

на оплату труда, в соответствии с Положением об оплате труда работников.

5.25. Перечень, размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

а) Стимулирующая надбавка за высшее, специальное образование - до 30%..

Стимулирующая надбавка за выслугу лет, размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 3 лет - до 5 %

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 10 %

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 15 %;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - до 20%;

при выслуге лет свыше 20 лет - до 25 %;

Работникам рабочих профессий в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

при выслуге лет от 1 до 3 лет - до 5 %;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 10 %;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 15 %;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 20 %;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 25 %.

Руководитель учреждения может производить стимулирующие выплаты работникам в целях поощрения по конкретным результатам труда, как выплаты разового характера, так и премии по итогам работы.

Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения может устанавливать персональные надбавки за сложность и напряженность работы в размере до 50 % от должностного оклада.

б) За профессиональное мастерство - устанавливается работникам рабочих профессий. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

в) Премиальные выплаты по итогам Работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Г) Директору и работникам школы может устанавливаться премия, из внебюджетных средств, за подготовку к началу учебного года и профессиональному празднику «День учителя», а также дополнительные выплаты к праздничным дням: новый год, 8 марта (Международный женский день), 23 февраля (день защитника отечества), при наличии денежных средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, тарифной ставке работника, так и в абсолютном выражении. Максимальным размером премии не ограничены.

Е) Работодатель при наличии денежных средств в индивидуальном порядке имеет право оказывать материальную помощь в размере не более одного оклада в год из внебюджетных средств в случаях:

- рождения ребенка;
- в случае смерти близких родственников (родителей, детей, супругов);
- наступления юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);
- ухода на пенсию

При возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и пр.) директором принимается решение об оказании материальной помощи пострадавшим работникам.

5.26. Работодатель обязуется своевременно знакомить всех работников с изменениями педагогической нагрузки и оплаты труда..

5.27. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической деятельности, стажа работа по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в школе, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

5.28. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания в ежегодном отпуске или любом другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы исходя из размера более высокой ставки (оклада) оплата труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.29. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляется и утверждаются тарификационные списки.

5.30. Оплата труда производится за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину – 10 числа месяца, следующего за текущим.

6.Гарантии и компенсации работникам.

6.1. При направлении работника школы в служебную командировку работодатель обязан возмещать расходы: по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с командировкой (суточные), иные расходы, произведенные работником по согласованию с работодателем.

6.2. порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками не могут быть ниже размеров, установленных правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

6.3. Работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сдачи вступительных экзаменов в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней;
- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней.

6.4. Работодатель гарантирует работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего профессионального образования впервые, один раз в учебном году оплату проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

6.5. Работодатель гарантирует работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата выплаты выходных пособий, предусмотренных ТК РФ.

6.6. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере и порядке, определенном законодательством.

7.Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

7.1. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к настоящему трудовому договору.

Виды поощрений работников за труда оформляются постановлением главы муниципального образования г.Новотроицк «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных комитету по культуре администрации муниципального образования город Новотроицк» и положением «Об оплате труда и премировании работников МОАУ ДОД «Детекой художественной школы».

8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

8.1. Работодатель создает необходимые условия работы для обучения работников школы. Работодатель способствует повышению квалификации работников на условиях и в порядке, определенных действующим законодательством.

8.2. Подготовка и проведение аттестации работников проводится в соответствии с

нормативными документами Министерства культуры Оренбургской области.

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель 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.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и оборудования.

9.2.2. осуществлять финансирование мероприятий по охране труда в размере 0,2 % от сметы расходов на содержание

9.2.2. Обеспечить проведение инструктажа (вводный, первичный, повторный, целевой) по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

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

9.2.4. Организовать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических медицинских осмотров работников.

9.3. проведение инструктажа и обучение работников инструкциям по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране возлагается на заместителя директора по хозяйственной части.

9.4. Работники обязуются:

9.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 214 ТК РФ).

9.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.4.3. 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.

9.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

9.4.5. 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).

9.5. Все работники подлежат обязательному медицинскому страхованию

9.6. Работодатель обязан 1 раз в год организовывать профилактическое медицинское

обследование работников.

10. Материальная ответственность сторон трудового договора.

10.1 Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате лишения его возможности трудиться, предусмотренный ст. 234 ТК РФ.

10.2.При нарушении работодателем, установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

10.3. Работник несет материальную ответственность в полном размере за причиненный ущерб в случаях:

- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

10.4. порядок взыскания ущерба с работника осуществляется в соответствии со ст. 248 ТК РФ.

11. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора.

11.1.Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют стороны, его подписавшие. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

11.2. Ни одна из сторон не может прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.3. В случае изменения Российского законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда работников на основе взаимных договоренностей в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, а также при проведении предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

11.5. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по вынесении предложения, а их длительность не превышает двух недель.

11.6. Предложения изменений и дополнений принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.

11.7. Изменения или дополнения коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между работодателем и представителем органа социального партнерства.

11.8. Сторона, виновная в непредставлении информации, необходимой для ведения

коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством. (ст. 54, 55 ТК РФ).

11.9. Работодатель обязуется рассматривать предложения работников по вопросам деятельности школы и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

11.10. при выполнении работодателем всех условий коллективного договора орган социального партнерства обязуется не выступать организатором забастовок, содействовать работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами. Работодатель обязуется не использовать локауты.

11.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры школы, расторжения трудового договора с директором и при смене Учредителя.

11.12. При реорганизации, слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании школы коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон.

11.13. Изменения й дополнения в коллективный договор вносятся только по соглашению сторон в порядке, установленном ТК РФ.