

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дом детского творчества» г. Новозыбкова

Утвержден общим собранием
работников МБУДО «ДТТ»
Протокол № 3
от « 29 » мая 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Дом детского творчества» г. Новозыбкова
на 2019 – 2022 г.г.

Директор МБУДО «ДТТ»

Шабловская А.А.



Председатель профсоюзной организации МБУДО «ДТТ»

Баранова Л.В.



Администрация г. Новозыбкова
Коллективный договор
зарегистрирован

«30» мая 2019 г.

Регистрационный № 48, А

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор МБУДО «ДДТ» (далее – ДДТ) на 2019-2022 гг. является правовым актом, заключенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ от 11.03.92 г. № 2490 – 1 «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным законом о внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.95 г. №175, и основным правовым документом, определяющим взаимные обязательства между работодателем и работниками ДДТ по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режима рабочего времени и времени отдыха, занятости, социальных гарантий для работников, развития социального партнерства и иных вопросов, определенных сторонами с учетом интересов работодателя и государства.

1.2. Сторонами, заключившими настоящий Коллективный договор, являются:

- работники ДДТ в лице их полномочного представителя - председателя комитета профсоюзной организации МБУДО «ДДТ» Барановой Людмилы Васильевны (далее – представитель работников ДДТ);
- работодатель в лице полномочного представителя – директора ДДТ Шабловской Анастасии Александровны (далее – Работодатель), который представляет интересы учредителя (городской администрации г. Новозыбкова).

Раздел 2. Сроки и порядок действия коллективного договора.

2.1. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами после утверждения его на общем собрании работников ДДТ и действует в течение 3 лет. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

2.2. Действие коллективного договора распространяется на работников и работодателя ДДТ. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

2.3. Коллективный договор распространяется на работников, присоединившихся к коллективному договору после его заключения.

2.4. Работодатель и представитель работников ДДТ обязуются не реже одного раза в год проводить собрания работников ДДТ с отчетом о выполнении своих обязательств по Коллективному договору.

2.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования или реорганизации любого органа, представляющего какую-либо сторону или входящего в состав одной из сторон настоящего Коллективного договора.

Раздел 3. Обязательства сторон коллективного договора и их представителей.

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства (равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов и др.), предусматривающими взаимное уважение и признание сторон, Работодатель и Представитель работников ДДТ договорились:

3.1.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам.

3.1.2. Принимать совместные меры, направленные на:

- повышение эффективности работы,
- создание здоровых и безопасных условий труда,
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда,
- повышение профессионального уровня работников.

3.1.3. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в обществе, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в обществе.

3.1.4. Способствовать успешной деятельности ДДТ.

3.1.5. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

3.1.6. Продолжить работу комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия), действующую на основании закона «О коллективных договорах и соглашениях».

3.2. Работодатель:

3.2.1. Представляет интересы и защищает права работодателей - органов государственной власти и органов местного самоуправления во взаимоотношениях с Представителями трудового коллектива.

3.2.2. Формирует согласованную позицию с Департаментом образования по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и отстаивает ее во взаимоотношениях с представителями трудового коллектива, органами государственной власти и местного самоуправления.

3.2.3. Содействует выполнению обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

3.3. Представитель работников ДДТ:

3.3.1. Проводит среди работников разъяснительную работу по вопросам, связанным с применением трудового права с целью недопущения конфликтов, вызванных незнанием положений действующего

законодательства.

3.3.2. Использует возможность переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения развития социальной напряженности в коллективе.

3.3.3. Содействует предотвращению на ДДТ коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Коллективный договор.

3.3.4. Защищают социально-трудовые права и профессиональные интересы работников ДДТ в рамках данного Коллективного договора.

3.3.5. Осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.

Основные трудовые права и обязанности работников и администрации изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка ДДТ.

Раздел 4. Соответствие трудового и коллективного договоров.

Стороны договорились:

4.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе на ДДТ.

4.2. Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором, иными локальными нормативными актами и соглашением сторон.

4.3 Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются Трудовым кодексом РФ. Настоящим Коллективным договором устанавливаются обязательные правила для работодателя:

– Принимаемого на ДДТ работника знакомить с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;

– При приеме сотрудников на работу знакомить их (под роспись) с уставом ДДТ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда с условиями оплаты труда;

– Трудовой договор заключать только в письменном виде с изложением основных условий работы, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, соглашениями и законодательством о труде;

– В соответствии с Трудовым Кодексом РФ локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, либо принятые без соблюдения предусмотренного настоящим Кодексом порядка учета

мнения представительного органа работников ДДТ, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового законодательства.

4.1. При приеме на педагогическую работу работодатель вправе потребовать от вновь принимаемых лиц документы установленного образца: справку из Управления Министерства внутренних дел РФ по Брянской области «О судимости», трудовую книжку, паспорт, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учета – для военнообязанных, диплом (свидетельство) об образовании, справку о состоянии здоровья.

4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ДДТ и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с Трудовым кодексом работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу работников ДДТ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации на соответствие должности, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81 ТК, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа профсоюзной организации ДДТ (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией ДДТ).

4.3. Информацию о закрытии учебных групп с высвобождением педагогических работников работодатель обязан доводить до сведения представительного органа работников ДДТ не позднее, чем за 2 месяца.

4.4. Уменьшение учебной нагрузки педагогических работников допускается только в случае отсева обучающихся, явившегося причиной для закрытия учебных групп.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях необходимо рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об этом изменении работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 месяца. Любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или установленной приказом работодателя при приеме на работу, а также изменение ее характера возможно только по взаимному согласию сторон.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию

здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового Кодекса.

4.5. Изменение структуры или статуса учреждения, органов его управления могут осуществляться при условии уведомления представительного органа работников ДДТ не менее, чем за 3 месяца.

4.6. В случае увольнения работодатель обязан выдать трудовую книжку и выплатить деньги в день увольнения.

Раздел 5. Труд и заработная плата.

Стороны договорились:

5.1. В области оплаты труда исходить из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью и качеством труда.

5.2. Минимальная заработная плата работников ДДТ не может быть ниже, официально установленного Региональным соглашением. Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа месяца.

Основные условия оплаты труда работников ДДТ определяются и устанавливаются в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Брянской области от 23.09.2008 N 403 "О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Брянской области"(с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Брянской области от 11.11.2011 № 910), постановлением администрации от 29.09.2008 № 2714 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений г. Новозыбкова" (с изменениями, внесенными постановлениями администрации города Новозыбкова от 21.10.2008 № 3006, 31.12.2008 № 4074, 23.11.2009 № 5664, 29.11.2010 № 5716), другими нормативными актами Российской Федерации, Брянской области, органов местного самоуправления города Новозыбкова.

5.3. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) работников ДДТ распределяется на базовую и стимулирующую части. Решение о распределении ФОТ на базовый фонд и фонд стимулирования ежегодно устанавливается руководителем ДДТ по согласованию с представительным органом работников.

5.3.1. Базовая часть ФОТ включает должностные оклады работников, персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного характера.

5.3.2. Система оплаты труда работников ДДТ включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады (ставки заработной платы) по должности (профессии), в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условий оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.3.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ, устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

5.3.4. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются согласно Положению о премировании и дополнительных выплатах работникам МБУДО «Дом детского творчества» за основные результаты образовательной и трудовой деятельности. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

5.3.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.3.6. Работникам ДДТ устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей, согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы) работника или в абсолютном денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.

5.4. Своевременно знакомить всех работников ДДТ с условиями оплаты труда.

5.5. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику расчетного листка с указанием начислений и удержаний заработной платы.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и оформляется приказом директора (ст.113 ТК). В случаях, когда приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели (поочередно каждой группе работников) согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации (ст.111 ТК).

5.7. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, целевых вложений сторонних организаций и частных лиц).

5.8. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных предоставляются компенсации.

5.9. При совмещении профессий, при работе в сверхурочное время и др., производить работникам соответствующие доплаты или предоставлять отгулы по желанию работника в каникулярное время, другие дни или с последующим присоединением к очередному отпуску.

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились:

6.1. Установить продолжительность рабочего времени для всех работников (кроме педагогов) 40 часов в неделю, если иное не предусмотрено трудовым законодательством или трудовым договором.

6.2. Разработать (по согласованию с представительным органом работников ДДТ) график рабочего времени работников ДДТ с учетом специфики их работы.

6.3. Установить для педагогов сокращенную продолжительность рабочего времени. Предельная норма рабочего времени педагогов за одну ставку заработной платы составляет 36 часов в неделю. Продолжительность пребывания педагогических работников в образовательном учреждении и график работы должны устанавливаться индивидуально, и регулироваться правилами внутреннего трудового распорядка. При этом необходимо учитывать, что рабочее время педагога состоит не только из протарифицированных часов, но и времени, которое по правилам внутреннего трудового распорядка должно использоваться на заседания педсоветов и методических объединений, родительские и ученические собрания, воспитательную работу и т.д.

6.4. Рабочий день руководящих работников устанавливается исходя из 40 часов в неделю, рабочий день методистов устанавливается исходя из 36 часов в неделю.

- 6.5. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год не позднее, чем за 3 месяца до его начала.
- 6.6. Расписание учебных занятий составлять по согласованию с представительным органом работников ДДТ с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогических работников.
- 6.7. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, проводить только с их согласия.
- 6.8. За работу в выходной день, сверхурочную работу (поездка в командировку), оплата производится в двойном размере или с согласия работника, администрация предоставляет дополнительный оплачиваемый отгул пропорционально отработанному времени.
- 6.9. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск (отгул) отдельным категориям работников:
- 6.10. Педагогам, сопровождающих группу (от 5 детей на одного взрослого) детей в загородных поездках (семинары, конкурсы и т.д.) и экскурсиях продолжительностью более 8 (6) часов предоставлять 1 отгул;
- 6.10.1. Работникам, участвующим в однодневных областных семинарах, конкурсах и т.д. (без детей) продолжительностью более 8 (6) часов предоставлять отгул пропорционально переработанному времени;
- 6.10.2. Педагогам, сопровождающим детей в загородных поездках и экскурсиях, совпавшими с праздничными или выходными днями, предоставить отгулы за эти дни пропорционально отработанному времени;
- 6.11. Накануне праздничных дней для работающих 40 или 36 часов в неделю, продолжительность рабочего дня сокращается на один час.
- 6.12. Установить продолжительность ежегодного отпуска для педагогических работников – 42 календарных дня, для других категорий работников – 28 календарных дней.
- 6.13. Составлять график отпусков не позднее чем за 2 недели до начала календарного года по согласованию с профкомом и своевременно доводить его до сведения сотрудников.
- 6.14. 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. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- 6.15. Работодатель обязан предоставить отпуск во время учебного года при наличии у работника путевки на отдых и лечение.
- 6.16. При отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня в году.

- 6.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
 - При переезде на новую квартиру – до 2 календарных дней;
 - Для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
 - В случае празднования юбилея, дня рождения – 1 календарный день;
 - В других случаях - по усмотрению работодателя.

6.18. Работникам ДДТ за счет деятельности приносящей доход (внебюджетных средств) предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях (по заявлениям):

- В случае смерти близких родственников (родителей, детей, сестры, брата, родителей жены или мужа, бабушки, дедушки) – 3 дня;
- Для проводов детей в армию – 1 день.
- При праздновании юбилея (50,55,60,65,70) – 2 дней;
- При рождении ребенка – 2 дня;
- При бракосочетании – 3 дня;
- Работающим инвалидам – 3 дня.

6.19. Выделять денежное вознаграждение:

- | работникам к 50-летию, 55-летию, 60-летию и т.д.;
- | работникам, награжденным Почетными грамотами департамента образования и администрации г. Новозыбков, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования».

Раздел 7. Охрана труда.

Стороны договорились:

- 7.1. Проводить обучение и проверку знаний работников ДДТ по охране труда.
- 7.2. Заключить соглашение по охране труда.
- 7.3. Совместно с представительным органом работников ДДТ организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в ДДТ и выполнением соглашения по охране труда.
- 7.4. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда.

7.5. Обеспечивать работников оборудованием, инвентарем, спецодеждой и прочим, необходимым для работы.

7.6. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве.

7.7. Изучать совместно с представительным органом работников ДДТ условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда.

Раздел 8. Охрана здоровья.

Стороны договорились:

8.1. Ежеквартально проводить анализ причин заболеваемости с временной и стойкой утратой трудоспособности.

8.2. По результатам анализа наметить конкретные меры по профилактике заболеваний, в том числе по уходу за больными детьми.

8.3. Осуществлять контроль за прохождением медицинских осмотров работниками ДДТ. Обеспечивать условия для прохождения медосмотров и прививок сотрудниками.

8.4. Вести обязательное медицинское страхование работников.

Раздел 9. Социально – бытовые льготы и гарантии.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1 По обращениям работников оказывать им содействие в реализации прав на социальное страхование и пенсионное обеспечение, в оформлении соответствующих документов для назначения страховых выплат и пенсий.

9.2. Профсоюз обязуется:

9.2.1 Предусматривать средства для оказания материальной помощи работникам и членам их семей на случай смерти, трудового увечья, профессионального заболевания, поддержки малообеспеченных, ветеранов труда и других категорий работников.

9.2.3. Определять необходимое количество путевок для отдыха и лечения работников, а также путевок в оздоровительные лагеря для их детей.

Раздел 10. Взаимодействие сторон. Участие представительного органа работников МБУДО «ДДТ» в управлении.

При изменении, дополнении или подготовке проекта нового коллективного договора работодатель и представительный орган работников ДДТ договорились создать совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает спорные вопросы, готовит предложения для внесения

дополнений и изменений в коллективный договор, включает их в проект нового коллективного договора.

10.1 Работодатель обязуется:

10.1.1 Заблаговременно ставить в известность представительный орган работников ДДТ обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности ДДТ.

10.1.2 Работодатель признает право представительного органа работников ДДТ вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режима труда, социального развития коллектива.

10.1.3. Рассматривать порядок премирования и других выплат стимулирующего характера с согласия представительного органа работников ДДТ. Создать специальную комиссию по подведению итогов работы.

10.1.4. Обеспечить гарантированное участие представительного органа работников ДДТ в работе специальной комиссии по подведению итогов работы на основании разработанного «Положения о порядке распределения стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда работников МБУДО «ДДТ» за основные результаты образовательной и трудовой деятельности.

10.2. Представительный орган работников ДДТ обязуется:

10.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом его нужд и потребностей; выступать стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

10.2.2. Способствовать своей деятельностью созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работодателем и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес.

Раздел 11. Ответственность сторон за нарушение или невыполнение коллективного договора.

Стороны договорились:

11.1. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом:

Представительный орган работников ДДТ

- Предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы;
- Объявление недоверия и переизбрание.

Члены трудового коллектива

- Меры ответственности члена трудового коллектива согласно действующего Кодекса.

Администрация

- Невыполнение или неудовлетворительное выполнение администрацией своих обязательств по коллективному договору признается как нарушение трудовой дисциплины и влечет меры ответственности, предусмотренные Трудовым Кодексом (ст. 55).

- Лица, представляющие администрацию, виновные в нарушении и невыполнении КД привлекаются к ответственности на основании статей 26, 27 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

Раздел 12. Разрешение трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.

12.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего КД не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

12.2. Все коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

12.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом и Законом «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров».

Раздел 13. Гарантии прав профсоюзных органов.

13.1. Работодатель обязуется:

13.1.1. Безвозмездно предоставить выборным органам Профсоюза, действующим в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

13.1.2. Предоставлять освобождение от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей (для участия в массовых мероприятиях, участия в профсоюзных акциях и т.п.), которые по времени выполнения совпадают с рабочим временем работников:

- членам профсоюзных органов ДДТ, не освобожденным от основной

работы,

→ представителю Профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда.

13.1.3. Предоставлять освобождение от основной работы с сохранением заработной платы на время краткосрочной (сроком до 10 дней) профсоюзной учебы:

→ членам профсоюзных органов ДДТ, не освобожденным от основной работы;

→ представителю Профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда.

13.2. Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы:

13.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзных комитетов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, за исключением увольнения в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, без предварительного согласия профсоюзных комитетов, членами которых они являются.

13.2.2. Председатель профкома ДДТ, не освобожденный от основной работы, не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного согласия с вышестоящими профсоюзными организациями.

13.2.3. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного уведомления профсоюзного комитета ДДТ.

Раздел 14. Контроль за выполнением коллективного договора.

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется работодателем и представительным органом работников ДДТ.

14.2. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

14.3. Работодатель и представительный орган работников ДДТ ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников ДДТ.

В данном документе
прошито и пронумеровано
14 листов

Председатель ПК МБУДО «ДДТ»
Л. В. Баранова

