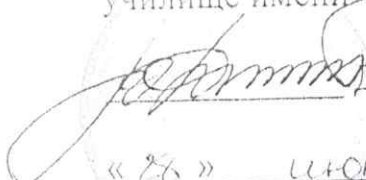



Представитель работодателя –
Директор ГБПОУ РМ
«Саранское художественное
училище имени Ф.В. Сычкова»

 Дырин Ю.А.

«28» июня 2022 г.

Представитель работников -
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ РМ «Саранское
художественное училище
имени Ф.В. Сычкова»

 Морозова А.Н.

«28» июня 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения

Республики Мордовия

«Саранское художественное училище имени Ф. В. Сычкова»

на 2022-2024 годы

Утвержден на собрании трудового коллектива

«28» июня 2022 года

Руководствуясь нормами трудового законодательства, принципами социального партнерства, признавая взаимные права и обязанности, стороны в лице их полномочных представителей заключили настоящий коллективный договор.

Стороны признают, что стабильная и эффективная работа организации возможна только на основе социального партнерства, т.е. системы взаимоотношений между работниками и работодателем (и их представителями), направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя через коллективно-договорное регулирование трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Предмет, стороны коллективного договора и их представители.

Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации.

Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

Сторонами коллективного договора являются: работники ГБПОУ РМ «Саранское художественное училище имени Ф.В. Сычкова» далее Работники, представленные первичной профсоюзной организацией Саранского художественного училища имени Ф.В. Сычкова, далее «Профсоюз», в лице председателя Морозовой Анны Николаевны, и работодатель ГБПОУ РМ «Саранское художественное училище имени Ф.В. Сычкова» (далее «Работодатель») в лице директора Дырина Юрия Александровича.

Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия:

- Отраслевого соглашения между Министерством культуры, национальной политики и архивного дела Республики Мордовия и Мордовской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2020-2022 годы,

- Соглашения между Мордовским республиканским союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Мордовия», Союзом промышленников и предпринимателей Республики Мордовия и Правительством Республики Мордовия на 2022-2024 годы (далее Соглашение).

Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является успешная работа организации.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуется Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязанность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

В течение срока действия коллективного договора Профсоюз не будет инициировать проведение забастовки или любое снижение темпа работы, а работники отказываются от забастовок при выполнении Работодателем соответствующих условий коллективного договора.

Изменение и дополнение коллективного договора

Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством. Представители любой стороны имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров по изменению коллективного договора. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных

переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

Настоящий коллективный договор, заключенные сторонами соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не могут применяться.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

В случае возникновения коллективного трудового спора, стороны договорились использовать для его разрешения примирительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника или в трудовом арбитраже.

Если стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур, коллективный трудовой спор будет разрешаться в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Действие коллективного договора

Коллективный договор заключен на 2022 – 2024 годы, вступает в силу со дня подписания сторонами и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 17 января 2022 года. За три месяца до окончания установленного срока действия коллективного договора Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений рассматривает вопрос о продлении срока действия или о заключении нового коллективного договора.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с работодателем.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Ознакомление работников с коллективным договором

Работодатель обязуется размножить текст настоящего коллективного договора.

Работодатель знакомит работников при приеме на работу с коллективным договором. Полный текст коллективного договора в обязательном порядке находится у инспектора по кадрам и профкоме.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Права работодателя:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

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

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

Обязанности работодателя

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка училища, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- 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 нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

- организовать проведение за счет собственных средств ежегодных периодических медицинских осмотров (ст.212 ТК РФ).

Права работников

Каждый работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения к информационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организации (ст.47 Закона «Об образовании»)

Обязанности работников

Каждый работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры не реже 1 раза в год (ст.214 ТК РФ);

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется

Заключать трудовые договора в письменной форме в двух экземплярах, один из которых передавать работнику, другой хранить в организации.

Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Уведомлять работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

При введении, с учетом мнения профкома Профсоюза, режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, обеспечивать занятость работников не менее 36 часов в неделю.

Разрабатывать, с учетом мнения профкома Профсоюза, программы переподготовки кадров и повышения их квалификации.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст.77 ТК РФ.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации сообщать в письменной форме об этом Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производить только по согласованию с профкомом Профсоюза.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Установить для педагогов шестидневную рабочую неделю согласно правилам внутреннего распорядка (Приложение № 1), учебным планом, учебным расписанием с одним выходным днем. Для административно-управленческого и технического персонала установить 40 часовую рабочую неделю. Для заместителя директора по учебной работе установить 36 часовую рабочую неделю. Внимание! Согласно Постановлению Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" заведующий и заместитель директора -

руководящие должности, а не должности педагогических работников.

Таким образом, норма рабочего времени для руководителя и заместителя директора (заведующего) по учебной работе в образовательной организации составляет 40 часов в неделю в соответствии со ст. 91 ТК РФ.

Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего распорядка и учебным планом, утвержденными администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом. Перерыв на обед 1 час.

За причиненное работнику неудобство, нарушение личных планов в связи с привлечением его к работе в выходной или праздничный день, администрация обязана предоставить ему компенсацию в виде дополнительной оплаты или отдыха в соответствии со ст.153 ТК РФ.

В соответствии с Соглашением в учреждении предусмотрено сокращение продолжительности рабочего дня на 30 минут для женщин (одиноких мужчин), воспитывающих одного или двух детей в возрасте до 12 лет, и на 1 час для многодетных матерей (одиноких отцов) с детьми до 12 лет с сохранением заработной платы в полном объеме.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполную рабочую неделю) в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 ТК РФ)

- по заявлению женщины, имеющей ребенка до 3 лет, или отца ребенка, бабушки, деда, других родственников или опекунов, фактически осуществляющих уход за ребенком, во время их нахождения в отпусках по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст.256 ТК РФ).

- по соглашению между работником и работодателем;

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск: административно-хозяйственному персоналу – 28 календарных дней, педагогическим работникам – удлинённый – 56 календарных дней.

В соответствии со статьей 119 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 29 декабря 2003 г. № 545 работникам с ненормированным рабочим днем (директор, заместители директора, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, инспектор по кадрам, секретарь учебной части) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый

отпуск – 12 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных основных отпусков определяется графиком для административно-технического персонала, утвержденным администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, для педагогов - учебным планом училища.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет. А также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст.126 ТК РФ).

Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни в следующих случаях:

- при рождении или усыновлении ребенка – 3 дня;
- при вступлении в брак работника или его детей – 3 дня;
- в юбилей (женщинам – 50, 55, 60, 70, 80 лет, мужчинам – 50, 60, 70, 80 лет) – 2 дня;
- по случаю смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) – 3 дня;
- при переезде на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- работникам, чьи дети идут в 1-4-й классы школы – в первый день учебного года – 1 день;
- всем работникам в день своего рождения, если этот день не является выходным днем – 1 день;

5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников училища осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ РМ «Саранское художественное училище имени Ф.В. Сычкова» (приложение № 2).

Работодатель обязуется:

Согласовывать изменения штатного расписания с профкомом Профсоюза.

Своевременно знакомить работников с условиями оплаты их труда, за день до выплаты заработной платы выдавать расчетный листок.

Заработная плата работников училища состоит из базового оклада, повышающих коэффициентов по занимаемой должности, выплат компенсационного и стимулирующего характера (приложения № 3,4).

Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц на указанный работником счет в банке или в кассе училища (по письменному заявлению работника). Аванс составляет 40 % заработной платы и выдается за фактически отработанное время 23 числа. Срок выплаты заработной платы не позднее 9 числа следующего за отработанным месяца.

Училище, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно, в соответствии с требованиями законодательства РФ, определяет систему оплаты труда, структуру заработной платы, размер и виды выплат и других видов материального стимулирования работников училища.

Производить выплату заработной платы педагогическим работникам, доплаты работникам канцелярии и бухгалтерии, заместителю директора по учебной работе за предоставление платных услуг (пропорционально выполнению планов по предоставлению платных услуг).

До 40 % доходов, возникших от коммерческой деятельности, направлять на премирование сотрудников училища.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Рекомендуется новая редакция раздела!

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда.

Работа по охране и улучшению безопасности труда в учреждении проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет (на основании ФЗ от 28.12.2013 г. № 426 ФЗ). Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда согласовываются Работодателем и Профсоюзом.

В учреждении действует комиссия по охране труда из 3 человек (приложение № 5).

Работодатель и профсоюз реализуют мероприятия по охране труда (приложение № 6).

Работодатель обязан обеспечить:

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством ;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном

законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

- в соответствии с пунктом 5.24 Соглашения в целях стимулирования Работников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19 предоставление двух оплачиваемых дней отдыха Работникам, прошедшим вакцинацию.

Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, и проверку знания требований

охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность Работодателя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились, что работодатель:

Предусматривает премирование работников, оказание материальной помощи в пределах фонда оплаты труда по смете учреждения, что не может рассматриваться как нецелевое использование средств. В целях недопущения дискриминации или неравенства среди работников указываются случаи премирования и оказания матпомощи, а также их размер.

Содействует в предоставлении работникам путевок на оздоровление в санатории и профилактории с частичной оплатой, путевок детям в летние оздоровительные лагеря.

Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работе работников учреждения и членов их семей.

Работодатель и Профсоюз обеспечивают детей работников новогодними подарками и(или) билетами на новогоднее представление.

8. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Создание условий для осуществления деятельности Профсоюза.

Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и её выборных профорганов, а также реализации законных прав работников и их представителей в соответствии с главой 58 ТК РФ «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами».

Работодатель обязуется:

Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места для реализации

уставных задач и предоставленных законодательством прав.

Представлять представителям работников в Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров.

Предоставить профкому Профсоюза данные статистической отчетности (копии) по согласованному перечню.

Не вмешиваться в деятельность профорганизаций Профсоюза, не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих их права и деятельность, предоставлять их органам в бесплатное пользование помещения, мебель, средства внутренней и междугородней связи, оргтехнику, производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для их работы, не ограничивать пользование многотиражной печатью, внутренними средствами радиовещания и печати.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по распределению стимулирующей части оплаты труда, по реорганизации, ликвидации учреждения, по охране труда, по специальной оценке условий труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и др.

Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии заблаговременного согласования Профсоюзом времени их проведения не позднее чем за 3 дня.

В соответствии со ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Работодатель бесплатно перечисляет удерживаемый ежемесячно 1% профсоюзных взносов с начисленной заработной платы членов профсоюза на счет *Мордовской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников культуры* в полном объеме под гарантию возврата 60% поступивших на счет Рескома средств наличными (за минусом 1% комиссионных сборов, взимаемых АО «Россельхозбанк» за обналичивание денежных средств) в кассу Профсоюза.

Работодатель не вправе задерживать перечисление профвзносов.

Предоставлять членам профсоюзных органов Профсоюза (членам профкома), не освобожденным от основной работы, не менее 4-х часов в неделю для выполнения возложенных на них профсоюзных обязанностей.

Работа в качестве председателя Профсоюза признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работника. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3 календарных дней.

Освобождать от работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе выборных органов или

краткосрочной учебы участников этих мероприятий, на время полной продолжительности проводимых мероприятий с сохранением среднего заработка и оплачивать расходы по командировке.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ председателя Профсоюза, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, указанных работников, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с председателем Профсоюза и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют работники, профсоюз, работодатель, представители работодателя, соответствующие органы по труду.

Организацию контроля за выполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Плановые проверки выполнения коллективного договора организуются Комиссией ежеквартально, внеплановые – по инициативе любой из сторон социального партнерства.

При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию.

Заклучив настоящий коллективный договор, установив взаимные права и обязанности, стороны подтверждают свою ответственность за выполнение положений коллективного договора.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по мере необходимости по согласию сторон. Работодатель обязуется довести до каждого работника текст коллективного договора в месячный срок со дня подписания.

Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в *Министерство социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия* в семидневный срок со дня подписания.

Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении

обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке установленном Кодексом об административных правонарушениях РФ.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

И.

1. Правила внутреннего трудового распорядка училища.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера.
4. Положение о предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.
5. Комиссия по охране труда.
6. Мероприятия по охране труда.

От работодателя – директор

От работников



Ю.А. Дырин

А.Н. Морозова

Юва»

КТИВА