

Муниципальное казенное образовательное учреждение
дополнительного образования детей Куртамышского района
«Детская школа искусств»

Представитель работодателя - руководитель
или уполномоченное им лицо

Директор Алексина В.Л. Алексина

(наименование должности)

(подпись) (инициалы, фамилия)

" 01 " сентября 2014 г.

(печать)



Председатель Совета трудового коллектива

М.В. Курлова М.В. Курлова

(подпись) (инициалы, фамилия)

" 01 " сентября 20 14 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР N 1
на 2014-2017 год (ы)

г. Куртамыш

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ ДОД Куртамышского района «Детская школа искусств» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются:

1.2. Муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного образования детей Куртамышского района «Детская школа искусств» (далее МКОУ ДОД «ДШИ») в лице директора Алексиной Веры Леонидовны, действующего на основании Устава, именуемый далее – работодатель, и работники МКОУ ДОД «ДШИ» в лице Курловой Марины Валентиновны - председателя Совета трудового коллектива МКОУ ДОД «ДШИ», уполномоченного на представительство в соответствии со ст. 31 Трудового кодекса Российской Федерации».

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Администрация признает право Совета трудового коллектива на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников МКОУ ДОД «ДШИ», осуществления контроля над его выполнением.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, законом Курганской области «О социальном партнерстве в Курганской области»

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В целях повышения социального статуса работников, престижа профессии работника культуры стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

2.2. Стороны подтверждают:

2.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Курганской области, Куртамышского района в условиях реализации отраслевой системы оплаты труда с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, из бюджетных средств регулируются Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МКОУ ДОД «ДШИ», утверждаемым работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива (Приложение № 1). Размеры и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются Положением о премировании работников МКОУ ДОД «ДШИ», утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива (Приложение № 2).

2.2.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.2.4. Оплата труда работников ДШИ производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием. В целях поощрения работников МКОУ ДОД «ДШИ» за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- за квалификационную категорию;
- за выслугу лет;
- повышающий коэффициент за образование;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной государством на этот период.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда.

2.2.6. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет 35 процентов части должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

2.2.7. Доплата 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 или часовой ставки сверх должностного оклада за каждый день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- не менее двойной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада за каждый день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

2.2.9. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.2.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

2.2.11. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – аванс 18 и расчет 3 число каждого месяца.

2.2.12. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (расчетный лист) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

2.2.13. Об изменениях систем и размеров оплаты труда, наименования должностей работодатель извещает работников не позднее, чем за два месяца, согласно ТК РФ.

2.2.14. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

2.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

2.5. В области нормирования труда стороны договорились:

2.5.1. В период полной или частичной отмены занятий, в связи с карантином, метеоусловиями; аварийной обстановкой и так далее, оплата труда преподавателям производится 100 %, согласно тарификации, при условии занятости в этот период другими функциями (методическая, концертная, просветительская деятельность).

2.5.2. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

2.6. Гарантии и компенсации.

2.6.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы 100% по проезду, найму жилого помещения, суточные. (ст.168 ТК РФ)

3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством: 6 – дневная рабочая неделя для преподавателей и 5 – дневная рабочая неделя для технического персонала. При 5 – дневной рабочей неделе два выходных дня – суббота и воскресенье. При 6 – дневной рабочей неделе – один выходной день – воскресенье.

3.4. Рабочее время преподавателя определяется учебным расписанием, и должностными обязанностями, возложенными на него Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным трудовым договором, должностной инструкцией. Расписание занятий составляется школой, исходя из педагогической

целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических правил и норм и максимальной экономии времени преподавателя. Выполнение трудовых обязанностей, помимо проведения учебных занятий осуществляется преподавателем в соответствии с учебным планом. Директор школы и его заместитель может привлечь к внеклассной, методической, учебной, концертной, воспитательной работе в школе и за её пределами. Преподавателю предоставляется один, свободный от занятий, день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если предоставление такого дня возможно, исходя из объёма нагрузки преподавателя и количества классов, в которых он преподаёт, без ущемления интересов других преподавателей школы.

3.5. Рабочее время преподавателей учитывается в астрономических часах и равен 60 минутам, короткие перерывы (перемены), предусмотренные между уроками (занятиями) являются рабочим временем.

3.6. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня.

Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 12 до 13 ч.

3.9. Учебная нагрузка на новый учебный год (объём преподавательской работы с распределением по классам (группам), устанавливается школой до ухода преподавателей в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

- максимальная нагрузка преподавателя не должна превышать 36 часов в неделю (ст. 333 ТК), свыше устанавливается только с письменного согласия преподавателя.

- учебная нагрузка определяется с учетом преемственности классов (групп), установленный на новый учебный год объем нагрузки не может быть уменьшен в течение года по инициативе школы, за исключением случаев уменьшения часов по учебному плану, сокращения количества учащихся классов (групп) и в других, предусмотренных законом случаях

- замещение временно отсутствующих преподавателей осуществляется преподавателем по приказу директора в дополнение к основной нагрузке преподавателя, если это не противоречит максимальной нагрузке, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой. (ст. 62.2, 151 ТК РФ)

3.10. Время осенних, летних, зимних каникул, не совпадающее с очередным отпуском является рабочим временем преподавателя, в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 26.03.06. №69 «Об особенностях режима рабочего времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений». В этот период преподаватель работает по нормируемой части рабочего времени. Привлекается школой к педагогической, концертной и методической работе, в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки преподавателя до начала каникул. График работы преподавателей в каникулы утверждается директором школы.

3.11. В каникулярное время вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени, с их письменного согласия.

3.12. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами ДШИ и графиками работ с указанием их характера.

3.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст.113 ТК РФ.

3.14. За работу в выходные и праздничные дни работнику могут быть предоставлены другие дни отдыха в каникулярное время, либо дополнительные дни к отпуску.

3.15. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой за фактически отработанное время по просьбе:

- беременных женщин,

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

- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК).

3.16. Работодатель обязуется установить сокращенный 6-ти часовой рабочий день, при сохранении заработной платы в случае нарушения санитарных норм теплового, светового, режима (отсутствия света в вечернее время, температуры воздуха в помещении ниже 18 градусов).

3.17. Работники имеют право на использование отпуска за первый год работы по истечении 6 месяцев с момента поступления на работу. Разделение отпуска по частям, перенос полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска каждого работника допускается только с его согласия.

3.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя от коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись.(ст. 123 ТК РФ) Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях производственной необходимости.

3.19. Продолжительность оплачиваемого ежегодного отпуска для работников учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала - 28 календарных дней; для преподавателей - 56 календарных дней.

3.20. Помимо ежегодных основных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

а) рождение ребенка 1 день календарный;

б) собственная свадьба – 3 дня календарных, свадьба детей – 2 дня календарных;

в) смерть членов семьи (супруг (а), детей, родителей, родных братьев и сестер, бабушек и дедушек) – 3 дня календарных.

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4 класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных трудовым Кодексом, иными федеральными законами.
3.22. Педагогическим работникам ДШИ не реже, чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы можно пользоваться длительным отпуском без сохранения заработной платы, сроком на один год (ТК ст. 335).

4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель обеспечивает:

4.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Комплектацию аптек первой медицинской помощи на рабочих местах.

4.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

4.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах.

4.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

4.1.6. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

4.1.7. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

4.1.8. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

4.1.9. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

4.1.10. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.1.11. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.1.12. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.1.13. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

4.2. Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

4.2.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве на каждого его иждивенца в размере 100% процентов годового заработка погибшего;

б) установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания в размерах:

- инвалидам 1 группы не менее 100 процентов годового заработка;
- инвалидам 2 группы не менее 50 процентов годового заработка;
- инвалидам 3 группы не менее 30 процентов годового заработка.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенных решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда.

4.2.2. Доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя, детям погибшего на производстве работника.

4.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействуют занятости высвобождаемых работников.

5.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

5.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

5.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

5.2.3. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.2.4. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя, либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 3 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

5.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

5.2.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы, а за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

6.1.1. Частичную, но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения (или полную) компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

а) связанных с погребением умерших работников;

б) связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей);

в) связанных с погребением ветеранов труда.

6.1.2. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни работников.

6.1.3. Выплату материальной помощи:

а) при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также и другие социальные фонды (ст. 15 ФЗ от 15.12.2001 "Об обязательном пенсионном страховании в РФ").

6.2.4. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

6.3. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

6.3.1. Накануне нерабочих праздничных дней (Новый год, 8 марта) женщинам предоставляет дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы, исходя из производственных возможностей.

6.3.2. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

6.4. Молодыми работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 30 лет. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда женщин и молодежи, для чего:

а) проводит первоочередную специальную оценку условий труда женщин по условиям труда;

6.5. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в

возрасте до четырнадцати лет без матери, локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Такой отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.6. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

6.6.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

6.6.2. Утверждает положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы.

7. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

7.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. Контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду. Стороны, подписавшие Договор, отчитываются о выполнении его условий не реже 2 раз в год.

7.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

7.4. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

.

8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

8.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

8.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

8.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Перечень приложений к Договору:

Соглашение по охране труда Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Куртамышского района «Детская школа искусств»

План мероприятий по охране труда Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Куртамышского района «Детская школа искусств»

Смета расходования средств на охрану труда Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Куртамышского района «Детская школа искусств»

Положение по установлению выплат стимулирующего характера работникам МКОУ ДОД «Куртамышская детская школа искусств»

Положение о введении отраслевой системы оплаты труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Куртамышского района «Детская школа искусств»

Положение о премировании работников Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Куртамышского района «Детская школа искусств»

Положение о материальном стимулировании работников Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Куртамышского района «Детская школа искусств»

Положение о материальной помощи работникам Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Куртамышского района «Детская школа искусств»

Правила внутреннего трудового распорядка муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Куртамышского района «Детская школа искусств»

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

Работодатель: _____ В.Л. Алексина

Председатель Совета трудового коллектива: _____ Курлова М.В.



Մասնաճյուղի և
նյութափոխանման
11 (օգտագործող)
սենյակի
Դեպարտմ. ԸԱԿԿ
Մեծ Բ. Վանայ