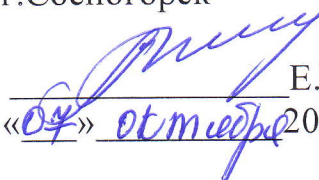


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
Организации МБУ ДО «ДШИ»
г.Сосногорск


Е.В.Бервено
«07» октября 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБУ ДО «ДШИ»
г.Сосногорск


Л.С.Думбурович
«07» октября 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022-2025 годы

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ» г.СОСНОГОРСК
(МБУ ДО «ДШИ» г.СОСНОГОРСК)

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости
и социальной защиты Республики Коми,
с замечаниями
Регистрационный № 100-К/2022
от « 10 » 11 20 22 г.
Начальник управления труда:
Антонина *Антонина Л.В.*
подпись Ф.И.О.

г. Сосногорск

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	6
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	8
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	9
5. Оплата и нормирование труда.....	10
6. Рабочее время и время отдыха.....	13
7. Охрана труда и здоровья.....	16
8. Гарантии и компенсации.....	20
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	21
10. Обязательства профкома.....	22
11. Ответственность сторон социального партнёрства за невыполнение принятых обязательств.....	22
12. Заключительные положения.....	23

Приложения:

1. Положение об оплате труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Сосногорск.....	24
2. Положение о системе нормирования труда в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Сосногорск.....	49
3. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДШИ» г. Сосногорск.....	60
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.....	79
5. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.....	80
6. Перечень работ, профессий и должностей, работа которых требует проведения обязательных медицинских осмотров работников при поступлении их на работу и в период трудовой деятельности...	81
7. План мероприятий по охране труда в МБУ ДО «ДШИ» г. Сосногорск на 2022 год.....	82
8. Положение об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в МБУ ДО «ДШИ».....	83

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цель коллективного договора

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Сосногорск (далее – Учреждение).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», иными законодательными и нормативными правовыми актами полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы Учреждения;
- закрепление трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности за принятые обязательства.

1.2. Предмет коллективного договора

Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей 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, определяющим соблюдение трудового законодательства и устанавливающим более благоприятные условия труда.

1.3. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

«Работодатель» в лице его представителя – директора Думбурович Л.Л.

«Работники» в лице их представителя – преподавателя Бервено Е.В. (председателя первичной профсоюзной организации (далее Профком)).

1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права РФ и РК, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах Профкому;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- информировать Профком о финансово – экономическом положении Учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития Учреждения, важнейших организационных и других изменениях;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждения, в предусмотренных законом формах;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации Работников, содействовать Работодателю в организации конкурсов профессионального мастерства, культурно-массовых мероприятий, мероприятий, направленных на оздоровление работников и их семей;
- добиваться улучшений условий труда Работников;
- принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов в коллективе;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства в области охраны труда, настоящего коллективного договора, других актов, действующих на основании ТК

- отказаться от организации забастовок на период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;
- представлять и защищать права и интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений;
- оказывать Работникам информационную, консультативную и правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности;
 - соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Устав Учреждения, должностные инструкции;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
- незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
 - уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
 - воздержаться от забастовок в период действия настоящего коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

1.5. Действие коллективного договора

1.5.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента принятия на общем коллективном собрании и подписания его Сторонами.

1.5.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ч.2 ст.43 ТК РФ).

1.5.3. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.5.4. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с Договором и ТК РФ.

1.5.5. Коллективный договор с приложениями направляется в течение семи дней с момента подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения всех Работников в течение 5 дней после его подписания.

1.5.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором и его приложениями под роспись.

1.5.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения согласно ч.4 ст.43 ТК

1.5.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности согласно ч.5 ст.43 ТК РФ.

1.5.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации согласно ч.8 ст.43 ТК РФ.

1.5.10 Переговоры по заключению нового коллективного договора должны начаться не менее чем за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор

В коллективный договор в период срока его действия по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

2.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, за которым в соответствии с ТК РФ, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

При расторжении срочного трудового договора, в связи с истечением срока его действия, Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три дня до его увольнения.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 ТК РФ.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. В содержании трудового договора оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, стимулирующие и компенсационные выплаты и др.

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника согласно ст.74 ТК РФ.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, за исключением случая выбытия обучающегося.

2.9. В случае, когда причины, указанные в ч.1 ст.74. ТК РФ, могут повлечь массовое увольнение Работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профкома вводить режим неполного рабочего дня и неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

2.10. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую

имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по основаниям, предусмотренным статьями ТК РФ.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.1.3. Председатель Профкома входит в состав аттестационной комиссии, которая формируется для аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой ими должности, и ведет контроль за соблюдением принципов аттестации (ст.82 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников в соответствии с перспективным планом.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года (п.5 ст.47 Закона Российской Федерации «Об образовании»).

3.2.3. При направлении Работника для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.4. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 ТК РФ Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии со ст.49 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

Приказа Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

Постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»,

Письма Министерства культуры РФ от 22.10.2019 №379-011-39-ОЯ «Единые рекомендации по применению в отношении педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области искусств, Порядка проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящего Положения Школы (Приложение № 6).

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома.

4.1.2. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать Программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, ухудшения финансово-экономического положения Учреждения.

4.1.3. Работодатель уведомляет Профком в письменной форме о сокращении численности или штата Работников Учреждения не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.1.4. Стороны договорились считать массовым увольнением - увольнение трех и более Работников в течение одного месяца.

4.1.5. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза по основанию, предусмотренному п. 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

4.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.2.1. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

4.2.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе, наряду с основаниями, установленными ч.2 ст.179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие детей до трех лет;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном Учреждении;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между Работником и Работодателем, является условием трудового договора или с данным Работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации Учреждения.

Не допускается увольнение Работника в период его временной нетрудоспособности, в период пребывания в отпуске (очередном, декретном, учебном).

4.2.3. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст.178, ст.180, ст.318 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны договорились:

5.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Сосногорск (Приложение № 1). Положение разработано в соответствии с: Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»;
- Постановлением Республики Коми от 25 июня 2018 № 297 «О внесении изменений в Постановление Правительства Республики Коми от 20 января 2010 № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми», приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 26 июня 2018 № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций

Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»;

- Постановлением администрации муниципального района «Сосногорск» от 29.06.2018 № 982 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в сфере культуры муниципального района «Сосногорск»» в редакции от 26.01.2022г. № 161;
- приказом от 29.06.2018 г. № 202 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений в сфере культуры муниципального района «Сосногорск».

5.1.2. Заработная плата Работника включает в себя:

- должностной оклад, оклад (ставка заработной платы, тарифная ставка);
- размер повышения должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки);
- выплаты компенсационного характера (в том числе северная надбавка, районный коэффициент)
- выплаты стимулирующего характера.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с приложениями 3 и 4 к Постановлению администрации муниципального района «Сосногорск» от 29.06.2018г. № 982.

5.1.3. Работодатель обязуется выплачивать Работникам заработную плату 10 и 25 числа каждого месяца в безналичном порядке путем перечисления на их лицевой счет в банке.

5.1.4 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.1.5. Месячная заработная плата Работника Учреждения, полностью отработавшего за месячный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.1.6. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени.

5.1.7. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, периода, продолжавшегося не более одного месяца.

5.1.8. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше одного месяца, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.1.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по

учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

Определение объема учебной нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается Работодателем в мае месяце, до ухода в очередной отпуск, в порядке собеседования без письменного оформления. Окончательное распределение учебной нагрузки проводится в период с 20 августа по 15 сентября текущего учебного года после ежегодного набора учащихся в конце мая и дополнительного набора учащихся в августе – сентябре.

5.1.10. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника.

5.1.11. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении или увеличении учебной нагрузки в течение учебного года не менее чем за два месяца.

5.1.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества групп, выбытия обучающегося;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью, а именно: для замещения временно отсутствующего Работника;

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу педагогического работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком, или после его окончания.

5.1.13. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное Учреждение является основной работой, обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, дисциплин в классах, группах.

5.1.14. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком передается на этот период другим педагогическим работникам.

5.2. В Учреждении в качестве базовых показателей при разработке норм труда, расчете производных показателей, в целях организации и управления персоналом используются межотраслевые и отраслевые нормы труда (Приложение № 2).

5.3. Введение, замена и пересмотр норм труда осуществляется локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации, совета трудового коллектива и т.п.).

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Ежемесячно выдавать Работникам в день выплаты заработной платы расчетные листы, содержащие сведения о составных частях заработной платы Работника, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.4.2. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.4.3. При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся Работнику, производить в день увольнения. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

5.4.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

5.4.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, за исключением педагогических работников, которые работают по плану Учреждения.

По желанию Работника, работавшего в нерабочий или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

5.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Рабочее время и время отдыха Работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3), трудовым договором, учебным расписанием и годовым календарным графиком работы Учреждения, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

6.1.2. Для Работников административно-технического персонала Учреждения установлена следующая продолжительность рабочего времени в неделю:

- для женщин – не более 36 часов в неделю (ст.320 ТК РФ);

- работникам, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов

неделю (ст.92 ТК РФ);

- для мужчин – не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

6.1.3. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени устанавливается согласно Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Приказу Министерства образования науки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.4. В целях согласованных действий в Учреждении устанавливается единый режим работы.

Режим работы Учреждения □ с 8.00 до 20.00; обеденный перерыв □ с 13.00 до 14.00; выходной день □ воскресенье.

Для административного персонала школы, секретаря учебной части, библиотекаря, заведующего хозяйством, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Для уборщиков служебных помещений, гардеробщиков устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём: воскресенье. Сторожа (вахтёры), дворники работают по графику сменности.

Для преподавателей, концертмейстеров устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём: воскресенье.

6.1.5. Рабочее время преподавателей и концертмейстеров устанавливается в зависимости от расписания учебных занятий, графика общешкольных мероприятий и плана работы Учреждения. Рабочий день преподавателей и концертмейстеров может быть разделен на части, но не является сменной работой (ст.105 ТК РФ).

6.1.6. Время каникул является рабочим временем, во время которого преподаватели и концертмейстеры осуществляют педагогическую и методическую работу, в пределах нормируемой части их рабочего времени, соответствующего установленному объему учебной нагрузки, определенному им до начала каникул.

6.1.7. Для отдельных категорий Работников может устанавливаться гибкий (скользящий) график работы. При этом время начала и окончания рабочего дня может меняться по соглашению сторон. По соглашению сторон устанавливается время обязательного присутствия на работе, а также продолжительность учетного периода, определяющее календарное время, в течение которого Работник должен отработать установленную ему норму рабочих часов. Решение о применении режима гибкого рабочего времени принимается Работодателем.

6.1.8. Работа в ночное время регулируется ст. 96 ТК РФ.

6.1.9. Неполное рабочее время устанавливается по письменному заявлению Работника 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), по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников

каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.1.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

6.1.11. Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет в соответствии с ТК РФ. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6.1.12. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается с письменного или устного согласия Работника.

6.1.13. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

6.1.14. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст.95 ТК РФ).

6.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.2.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней.

6.2.2. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала согласно ст.123 ТК РФ.

6.2.3. Продление, перенесение, разделение отпуска производится на основании письменного заявления Работника, в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ, а также по соглашению между Работником и Работодателем.

6.2.4. Педагогические Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:

- за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 (шестнадцать) календарных дней;
- за вредные условия труда, по результатам специальной оценки условий труда, продолжительностью 7 (семь) календарных дней (Приложение № 3).

6.3.2. Предоставлять Работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (по письменному заявлению Работника) из внебюджетных средств в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- для родителей первоклассников - 1 день;
- регистрация брака (детей работника) - 2 дня;
- смерть близких родственников – 5 дней;

Предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы (по письменному заявлению Работника) в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- одиноким родителям, (матери или отцу) воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году согласно ст. 128 ТК РФ;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- в других случаях по соглашению между Работником и Работодателем

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право Работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

7.1.2. Выделять средства на мероприятия по охране труда согласно плану.

7.1.3. Проводить в Учреждении один раз в пять лет специальную оценку условий труда. По ее результатам осуществлять работу по охране и

безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения Профкома.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда включать членов Профкома.

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда.

7.1.5. Проводить два раза в год проверку знаний Работников Учреждения по охране труда.

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

7.1.7. Обеспечивать Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 4,5).

7.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве в соответствии с федеральным законом.

7.1.9. Проводить необходимый ремонт помещений в соответствии с нормами охраны труда.

7.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника.

7.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.12. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

7.1.14. Контролировать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.15. Включить в комиссию по охране труда членов Профкома.

7.1.16. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий охраны труда.

7.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников (Приложение № 6).

7.1.18. Не допускать Работника к исполнению трудовых обязанностей:

-появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения;

-не прошедшего (не по вине Работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

-не прошедшего в установленном порядке и установленных сроках медицинский осмотр.

7.1.19. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

-не привлекать к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направлять в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

-ограничивать применение труда женщин на работах в ночное время;

7.1.20. Обеспечивать наличие медицинской аптечки в соответствии с требованиями нормативных документов. Обязанности по своевременному пополнению аптечки возложить на заместителя директора по административно-хозяйственной части.

7.1.21. Осуществлять содействие медицинским организациям при проведении иммунизации населения в целях профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых (прививки).

7.1.22. Обеспечивать доставку Работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.1.23. Обеспечивать организацию санитарно-просветительской работы по профилактике ВИЧ / СПИДа, коронавируса.

В целях поддержания здорового образа жизни Работников, профилактики распространения ВИЧ / СПИДа, коронавируса, а также расширения доступа к лечению Работников, живущих с ВИЧ / СПИДом, коронавирусом или пострадавших от этих заболеваний, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/ СПИДа, коронавируса;

- разработка и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/ СПИДа, коронавируса для распространения среди Работников;

- организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ / СПИДа, коронавируса;

- оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ / СПИДа, коронавируса, распространение брошюр профилактической направленности;

- информирование Работников о службе помощи для ВИЧ- инфицированных;

- организация социологических исследований (проведение анкетирования) среди Работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ – инфекции, коронавируса и определения уровня рискованного поведения.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.4. Немедленно извещать своего Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении.

7.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.2.6. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, коронавируса, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

7.2.7. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, коронавируса, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

7.3.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора, Плана улучшения условий и охраны труда уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

7.3.3. Рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда (Приложение № 7), состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

7.3.4. В целях защиты прав и интересов Работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда, улучшения условий и охраны труда.

- осуществлять защиту прав Работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью в Учреждении, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны договорились о том, что Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает права Работников на обязательное социальное, пенсионное страхование в порядке, установленном федеральным законом.

8.1.2. Обеспечивает обязательное медицинское страхование.

8.1.3. Обеспечивает бесплатные предварительные и периодические медицинские осмотры.

8.1.4. Выплачивает компенсацию стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимости провоза багажа в пределах территории Российской Федерации Работникам и неработающим членам их семей на основании Постановления администрации МР «Сосногорск» № 388 от 03.06.2016 «Об утверждении порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета МР «Сосногорск» и членов их семей, расположенных в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях».

8.1.5. Сохраняет за Работником место работы и средний заработок в случае направления его командировку.

8.1.6. При направлении в служебную командировку на территории Российской Федерации, Работнику возмещаются в размере фактических расходов:

- расходы на проезд к месту командировки и обратно к месту постоянной работы;

- расходы на наем жилого помещения (гостиничный номер стандарт).

Расходы возмещаются на основании первичных подтверждающих документов.

8.1.7. Оказывает из внебюджетных средств материальную помощь Работникам Учреждения (по письменному заявлению Работника) на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Сосногорск;

- в случае смерти Работника или его близких родственников;

- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

- в связи с рождением ребенка;

- в связи с регистрацией брака;

- при увольнении Работника в связи с уходом на пенсию, в размере одного оклада;

- в связи с юбилейными датами Работников (50, 60, 65, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет) производит единовременную выплату;

- в других исключительных случаях.

8.1.8. Содействует Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, в устройстве детей сотрудников в детские дошкольные учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Профком имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст.370 ТК РФ.

9.1.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профкому, объединяющему его Работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (ст.377 ТК РФ).

9.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Коми Республиканской профсоюзной организации работников культуры членских взносов в размере 1% из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские взносы перечисляются в день выплаты заработной платы.

9.1.4. График работы членов Профкома может быть изменен по согласованию с Работодателем на время их участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, пленумов, конференций, семинаров, совещаний, собраний, организуемых вышестоящей профсоюзной организацией.

9.1.5. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально – экономического положения и развития Учреждения.

9.2. Взаимодействие Работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения Профкома;

- учета мотивированного мнения Профкома;

9.2.1. С учетом мнения Профкома производится:

- утверждение локальных нормативных актов школы, в которых регулируются вопросы оплаты труда;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;

- утверждение должностных обязанностей Работников;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

- изменение существенных условий труда;

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

- утверждение плана мероприятий по охране труда.

9.2.2. С учетом мотивированного мнения Профкома производится:

увольнение членов профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ). 21

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников.

10.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.3. Представлять и защищать трудовые права Работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.1.4. Участвовать в работе комиссий Учреждения:

- по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемым ими должностям;

- по специальной оценке условий труда;

- по охране труда;

- по расследованию несчастных случаев и других.

10.1.5. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию Работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах Работников.

10.1.6. Проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для Работников и их семей.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

11.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением коллективного договора.

11.2. Стороны вправе, по взаимному согласию, устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по коллективному договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

11.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

11.4. Сторона, допустившая нарушение условий коллективного договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По

результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

11.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств, и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение коллективного договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей.

12.2. Комиссия разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, вносит изменения и дополнения в коллективный договор.

12.3. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

12.4. При проведении контрольных действий по выполнению коллективного договора представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, в случае запроса, необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.5. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением по письменному уведомлению сторон.

12.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.7. Для подведения итогов выполнения коллективного договора ежегодно проводится общее собрание трудового коллектива, на котором Стороны отчитываются о выполнении обязательств по настоящему Договору.

12.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.