

Коллективный договор

Областное бюджетное образовательного учреждения
дополнительного образования
«ОБОЯНСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»
на 2021-2025 г.

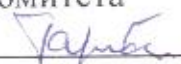
«26» февраля 2021 г.

От работодателя:

Директор ОБОУ ДО
«Обоянская ДШИ»
 А.И. Алтунин
(подпись, Ф.И.О.)



От работников:

Председатель профсоюзного
комитета
 Тарасов В.В.
(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

_____ (указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Руководитель органа по труду _____ (должность, Ф.И.О.)

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между областным бюджетным образовательным учреждением дополнительного образования «Обоянская детская школа искусств» Обоянского района Курской области с профсоюзным комитетом школы на 2021-2025 годы.

Областное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Обоянская детская школа искусств» в лице директора Алтунина А.И. с одной стороны и работников школы в лице председателя профсоюзного комитета Тарасовым В.В. с другой стороны, руководствуясь Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законах Российской Федерации «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», «О занятости населения в Российской Федерации» и Уставом муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования «Обоянская детская школа искусств» заключили настоящий коллективный договор.

Администрация признает профсоюзную организацию, представленную профсоюзным комитетом, единственным и полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросу саморегулирования трудовых отношений и норм труда в школе.

Договор признает первоочередную обязанность администрации, профсоюзной организации и всего трудового коллектива всецело способствовать решению общих задач школы, повышению эффективности ее работы, удовлетворению на этой основе жизненных потребностей работников.

Договор заключается сроком на 5 лет, затем возможна пролонгация по соглашению сторон. Договор вступает в силу с момента его подписанию сторон.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Коллективный договор (далее-КД) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и Работодателем. Договаривающимися сторонами КД являются

1. Работники, не являющиеся членами профсоюзного коллектива, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ) по их письменному заявлению (ст.28 п.4 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2. Коллективный договор разрабатывается и заключается исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочное™ сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия КД не имеют отношения, возникшим после введения его в действие (ст. 12 ТК РФ). 3. Принципы социального партнерства, являющиеся обязательными для сторон (ст. 24 ТК РФ):

- равноправие сторон, уважение и учет их интересов;

- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение норм действующего законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятых сторонами обязательств;
- реальность принятых сторонами обязательств;
- обязательность выполнения КД;
- контроль и ответственность за выполнение КД; а также по условиям КД:
- приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;
- обеспечение занятости и социальной защиты работников. Цель КД:
- соблюдение социальных и трудовых гарантий Работников;
- повышение их жизненного уровня;
- обеспечение стабильности и эффективности работы образовательного учреждения;
- разграничение прав и обязанностей сторон.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, в соответствии с Конституцией РФ, правовым регулированием трудовых отношений, полномочиями работодателя и профкома предлагаются **обязательства Работодателя;**

- соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия КД, соглашений и трудовых договоров;
- признавать право работников на участие в управлении образовательным учреждением, в предусмотренных законом формах (ст. 21 ТК РФ):
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;
- ознакомить с КД, другими нормативными правовыми актами всех работников организации, а также вновь поступивших работников в течение 3 дней после их приема на работу;

издавать все приказы в строгом соответствии с ТК РФ, КД.

Возмещать Работнику:

- не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться;
- незаконного отстранения его от работы, увольнения или перевода на другую работу; отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или Государственной инспекции труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи трудовой книжки, внесения в нее несоответствующей законодательству формулировки причин увольнения (ст. 234 ТК РФ);
- ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ);
- моральный вред, причиненный правомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ);
- добиваться стабильности финансового положения;
- подготавливать и проводить тарификацию педагогических кадров и

штатное расписание других работников к началу учебного года.

Обязательства профсоюзного комитета:

Обеспечить:

- защиту трудовых прав работников;
- защиту работников против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда.

Такая защита применяется в отношении действий, целью которых является:

- подчинение приема трудящегося на работу или сохранение им работы с условием, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза;
- увольнение или любой другой способ нанесения ущерба работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время. С согласия работодателя, в рабочее время;
- сотрудничать на принципах социального партнерства с работодателем (администрацией) в вопросах соблюдения законодательства и регулирования, трудовых и связанных с трудом отношений.

Всемерно содействовать:

- реализации КД, отраслевых, федеральных и территориальных соглашений; снижению напряженности в трудовом коллективе, используя средства профсоюзной работы.

Осуществляет контроль за:

- правильностью установления окладов и тарифных ставок работникам;
- своевременностью изменения тарификации педагогических работников;
- своевременностью выплаты заработной платы.

Обязательства администрации и профкома:

- администрация и профком совместно разрабатывают и утверждают Положение о поощрении, в соответствии, с которым осуществляется премирование работников школы.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА.

1. Условия занятости.

- 1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта) как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет, а также на выполнение определенной работы. При этом один экземпляр трудового договора отдается работнику. Прием на работу оформляется приказом администрации, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня его подписания, с выдачей по требованию работника заверенной копии приказа. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного договора. В срочном договоре указывается срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора. Если работник приступил к исполнению своих должностных обязанностей с ведома администрации, то договор считается заключенным вне

зависимости от формы и порядка оформления. При отказе в приеме на работу, работник вправе потребовать от работодателя письменное обоснование причины отказа.

1.2. В трудовой договор вносятся следующие обязательные условия (ст. 57 ТК РФ):

- место работы (название учреждения, куда принимается работник, структурное подразделение);
- трудовая функция - работа в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности);
- права и обязанности работодателя;
- характеристика условий труда;
- компенсация и льготы за особые условия труда;
- размер тарифной ставки или должностного оклада работника;
- доплаты, надбавки, поощрительные выплаты;
- дата начала работы и дата ее окончания (для срочного трудового договора);
- обязанности работодателя по обеспечению охраны труда в учреждении, а также дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон, устанавливаемые в договорном порядке;
- совмещение профессий (должностей); регулярное повышение квалификации;
- продолжительность дополнительного отпуска;
- режим рабочего времени.

1.3. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть также заключен второй трудовой договор по совместительству, выполняемой по месту основной работы и других учреждениях. Продолжительность рабочего времени по совместительству не может превышать 4 часов в рабочий день и 16 часов в неделю (ст. 284 ТК РФ). Особенности работы по совместительству для педагогических работников определяется в порядке, установленном Правительством РФ. (ст. 282 ТК РФ).

Трудовой договор с работником-совместителем может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. (Ст. 288 ТК РФ).

2. Обязанности работодателя:

- разрабатывать должностные инструкции для всех категорий работников и Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения профсоюзного комитета. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются собранием (конференцией) трудового коллектива и являются, как правило, приложением к КД;
- знакомить работника под роспись при заключении трудового договора с настоящим

КД, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными

актами, действующими в организациях и учреждениях культуры;

определять при заключении трудового договора права работника (при этом работник вправе пригласить для консультации представителя профсоюза), срок, условия труда заработной платы, размер ставок, условия расторжения трудового договора, социальные гарантии и льготы в соответствии с трудовым законодательством РФ;

- принимать (по согласованию с профкомом) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр существующих условий труда, кроме ухудшающих положения работника;
- администрация не может принуждать работника к работе в пользу частных лиц, компаний или общества, а также выполнять дополнительные должностные обязанности без согласия работника;
- переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются;
- применение дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника. Работодатель имеет право применить следующие *дисциплинарные взыскания*:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям, не позднее одного месяца после обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске и времени, необходимого на учет мнения профкома учреждения (не допускается применения взыскания не предусмотренного ТК РФ, ст. 192 ТК РФ, за каждый дисциплинарный проступок может быть только одно дисциплинарное взыскание, а также работодатель имеет право по собственной инициативе, по просьбе работника или профкома снять взыскание до истечения одного года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);

привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя учреждения, его заместителей по требованию профсоюзного органа работников производится после подачи учредителю (работодателю) заявления профкома о нарушении руководителем, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения. Учредитель (работодатель) обязан рассмотреть поданное заявление и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзному органу работников. В случае, если факты нарушения подтвердились, учредитель (работодатель) обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения;

- дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может

быть проведено только по поступившей жалобе, поданной в письменном виде.

Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с

педагогическими работниками являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст.336 *и* ТК РФ);
Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения может быть предан гласности, только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или, если это необходимо для защиты обучающихся (ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

Расторжение трудового договора по основаниям, не предусмотренным законом, не допускается.

Прекращение трудового договора возможно:

- по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ);
- по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится с обязательным участием выборного профсоюзного органа по условиям, указанным в ст.82 ТК РФ.

- по истечении срока трудового договора (ст.58 ТК РФ);
- прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске, командировке (ст. 81 ТК РФ);
- прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией, руководствующейся требованиями ЕТС. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от выборного профсоюзного органа.

администрация не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения, об этом профсоюзного органа учреждения не позднее, чем за три месяца соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются отраслевым или территориальным соглашением (ст. 82 ТК РФ).

Обязательства работодателя при массовом высвобождении работников:

- извещать работников об изменении существенных условий труда не позднее, чем за 2 месяца;
- представлять заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, в профком в случае сокращения штата проекта приказов о сокращении, предполагаемый список работников, перечень вакансий, варианты трудоустройства;
- производить поэтапное высвобождение работников при сокращении

- штата на 10% и более от общей численности работающих;
- принимать меры для сохранения штатных работников;
- расторгнуть, в первую очередь, трудовые договоры с совместителями, а также прекратить прием совместителей, чтобы заполнить освободившиеся рабочие места штатными работниками;
- выявить возможности перемещения работников в пределах одной категории персонала;
- предоставлять лицам, уволенным по сокращению штатов, прежнюю должность или учебную нагрузку в случае введения их в очередном учебном году;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи; предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для , поиска новой работы;
- выдавать работникам в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по их письменному заявлению - копии документов, связанных с работой (ст.62 ТК РФ).

Не подлежат увольнению по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, работники (ст. 261 ТК РФ);

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одинокие матери и другие лица, воспитывающие ребенка без матери, при наличии ребенка до 14 лет, или ребенка-инвалида до 18 лет (за исключением увольнения по ст.81ТКРФ).

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов в соответствии с законодательством имеют (ст. 179 ТК РФ):

- работники с более высокой квалификацией;
- работники с равной квалификацией;
- имеющие 2 или более иждивенцев, находящихся на их полном содержании; лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- повышающие свою квалификацию без отрыва от работы по направлению работодателя;
- получившие производственную травму или травму при исполнении служебных обязанностей, а также профессиональное заболевание в данном учреждении;
- инвалиды ВОВ и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста; одинокие матери, обучающие детей в образовательных учреждениях до 16-летнего возраста;
- одинокие отцы, опекуны (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- квалифицированные работники, имеющие стаж работы в данном

учреждении свыше 10 лет.

Дополнительные обязательства работодателя:

- устанавливать нагрузку преподавателям и концертмейстерам, не имеющим пенсии по выслуге лет и возрасту, не ниже 1,5 ставки; довести уровень заработной платы преподавателей и концертмейстеров до величины прожиточного минимума;
- распределить учащихся нового набора с учетом заявлений родителей по принципу равномерного формирования классов по способности и степени подготовки учащихся;
- обеспечить повышение квалификации работников образовательного учреждения путем профессиональной подготовки, переподготовки и заключения дополнительного договора между работником и работодателем, обучение новым профессиям и специальностям (ст. 187 ТК РФ). Формы профессиональной подготовки и переподготовки определяются с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения (ст. 196 ТК РФ). Направление работников для повышения квалификации с отрывом от работы производить с сохранением места работы, должности и оплаты в размере не ниже среднего заработка;
- обеспечить возможность преподавателям права на свободу выбора методов обучения и воспитания, оценки знаний, использования учебных пособий и материалов.

Обязательства профсоюзного комитета:

- консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза в судебных и иных государственных органах;
- оказать бесплатную юридическую помощь;
- привлечение работника для работы в выходные и праздничные нерабочие дни допускаются только с его письменного согласия и письменного распоряжения работодателя (ст. 113 ТК РФ);
- работа в выходной день по желанию работника может компенсироваться другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с документальным оформлением письменного согласия работника и мотивированного учета мнения профоргана учреждения (ст. 99 ТК РФ);
- к работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины. К работе в сверхурочное время, выходные и праздничные нерабочие дни допускаются с письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с мед. заключением и ст. 259 ТК РФ:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники, имеющие детей инвалидов или инвалидов с детства до достижения им возраста 18 лет;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с мед. заключением.

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

Работа на условии неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) или на дому устанавливается:

- женщине или лицу, осуществляющему уход за ребенком (отцу, бабушке, деду, др. родственникам или опекуну (ст.256 ТК РФ));

Работодатель может устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с мед. заключением на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени; работнику по соглашению с работодателем.

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

Дополнительные выходные дни устанавливаются одному из родителей (опекуну, попечителю), а также лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и детьми-инвалидами с детства до 18 лет - 4 оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ).

В образовательном учреждении культуры **работникам предоставляются:** 1. Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для преподавателей и концертмейстеров, и не менее 28 календарных дней для остальных работников с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время ежегодного отпуска;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы, (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные КД, трудовым договором или локальным нормативным актом учреждения (ст. 121 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, согласованный с работником, по его письменному заявлению, если

работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого трудового договора. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

2. Длительный отпуск педагогическим работникам образовательных учреждений (не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) сроком до 1 года, порядок и условия которого определяются учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ) с сохранением права досрочного выхода на работу (по коллективному договору).

3. Оплачиваемый отпуск женщинам по беременности и родам по заявлению в соответствии с мед. заключением, продолжительностью 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении 2-х и более детей - 110) календарных дней после родов.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

В случае болезни, причиной которой по мед. свидетельствованию являются роды, женщина имеет право на продление ее послеродового отпуска.

При нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, приказ о ее увольнении, отданный работодателем во время ее отсутствия, является незаконным.

4. Отпуск по уходу за ребенком (оплачиваемый за счет средств социального страхования):

- женщине (до достижения возраста ребенка трех лет);
- отцу ребенка, бабушке, дедушке, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком, за работником сохраняется место работы (должность) - ст. 256 ТК РФ.

Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5. Дополнительные неоплачиваемые отпуска (частично оплачиваемые - по условиям КД) отпуска сверх ежегодного отпуска:

- рождение ребенка - до 5 календарных дней;
- бракосочетание - до 5 календарных дней;

- похороны близких родственников - до 5 календарных дней (в особых случаях - до 7 календарных дней по условиям КД) (ст. 128 ТК РФ);
- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

В других случаях, предусмотренных КД:

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

Отпуска, связанные с семейными обязанностями:

- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери - ежегодные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней, без сохранения заработной платы, используемые полностью или по частям (ст.263 ТК РФ);
- при праздновании свадьбы детей - 2 (3) календарных дня;
- серебряной, золотой свадьбы - 2 календарных дня;
- в первый день занятий в школе матерям, отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам (попечителям), имеющим детей до 12-летнего возраста- 1 день;
- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, жен, детей, мужей, опекунов, усыновителей, попечителей) - 1 (2) календарных дня;
- отпуск по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения в обязательном порядке.

Данные положения распространяются на работников, мужчин и женщин, имеющих обязанности в отношении других ближайших родственников - членов их семьи, которые действительно нуждаются в уходе или помощи, когда такие обязанности ограничивают их возможность подготовки, доступа, участия или продвижения в трудовой деятельности.

Работники с семейными обязанностями имеют право начать, продолжать и возобновлять трудовую деятельность после отсутствия на работе в связи с этими обязанностями.

Семейные обязанности сами по себе не могут служить основанием трудовых отношений.

В других случаях:

- болезни по личному заявлению работника без предъявления мед. документа, удостоверяющего факт заболевания, в обязательном порядке -

3 календарных дня;

- за работу без больничных листов в течение года - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме - 2 календарных дня.

6.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- главному бухгалтеру - 12 рабочих дней;
- зам. директора по хоз. части - 12 рабочих дней;
- преподавателям и концертмейстерам за особый характер работы - от 3 до 5 календарных дней, возможно:

- за подготовку уч-ся к Международному конкурсу (фестивалю);
- за подготовку к областному и городскому конкурсу (фестивалю);
- к фестивалю по общему фортепиано;
- за подготовку к юбилейным и тематическим концертам;
- за подготовку к хоровому смотру;
- за выступление преподавателей на методическом объединении;
- подготовку методических работ, получивших признание на федеральном, областном, муниципальном уровне;
- за подготовку и проведение вечера для первоклассников;
- за подготовку выпускного вечера.

7. Отпуска профсоюзному активу:

- председателю и казначею профкома - 3 календарных дня;
- членам профкома и председателю ревизионной комиссии профсоюзной организации - 2 календарных дня.

3. ОПЛАТА ТРУДА.

1. Основными критериями при оплате труда работников бюджетной сферы служат разряды оплаты по ЕТС, определяемые по результатам аттестации или по тарификации в соответствии со стажем и образованием.

Тарифная система является гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы (ст. НЗТКРФ).

Основными критериями аттестации являются квалификация работника и результаты, достигнутые при исполнении служебных обязанностей.

Какая-либо дискриминация при изменении и установлении размеров заработной платы и других условий оплаты труда запрещается (ст. 132 ТК РФ).

Заработная плата работникам выплачивается своевременно, не реже чем каждые дни 15, 30 числа, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка и КД в полном размере. При совпадении дня выплаты с выходным и праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

- 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 (ст. 142 ТК РФ).
- Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника,

выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст.141 ТК РФ).

- При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу в размере тарифной ставки (должностного оклада).
- За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя з/плата.
- Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат (по КД).

Обязательства работодателя по оплате труда работников:

- обеспечить работникам равную оплату за равный труд;
- возместить работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- сохранить место работы, должность и компенсационные выплаты (возможно по условиям КД) в случае организации и проведения трудовым коллективом забастовки на весь ее период (ст.414 ТК РФ);
- при выплате з/платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях з/платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ);
- перечислять з/плату на указанные счета в банках по письменному заявлению работника;
информировать работников учреждения о финансовых поступлениях из бюджета, доходов от платных услуг и других доходов, а также их расходовании;
- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- выделять финансовые средства на текущий и капитальный ремонт здания, мебель, инструменты, аппаратуру, технические средства, необходимые для учебного процесса;
- выделять средства на культурно-массовые мероприятия за счет коммерческой деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера:

Экономия средств (бюджетных и внебюджетных) по условиям, определяемым КД, может направляться на:

- премирование, оказание материальной помощи работникам и обучающимся;

- улучшение условий труда и быта;
- организацию отдыха работников, их семей и обучающихся; социальные нужды работников и обучающихся.

4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:

1. Обеспечить:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда (при эксплуатации здания, оборудования, осуществлении трудового процесса, применении инструментов и материалов), предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ);
 - режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.212 ТК РФ).
2. Выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещения.
 3. Организовать контроль за состоянием условий труда и правильностью применения средств индивидуальной защиты.
 4. Обучать безопасным методам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях.
 5. Проводить инструктаж - по производственной санитарии и противопожарной безопасности.
 6. Оказывать материальную помощь на приобретение дорогостоящих лекарств и санаторных путевок.
 7. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников; необходимые для осуществления его полномочий, производить, совместно с профкомом, расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст.212, 229 ТК РФ).
 8. Принимать меры (оказание пострадавшим первой помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).
 9. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих в порядке, установленном законом.
 10. Выплачивать потерпевшим, в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине администрации, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст.184 ТК РФ. Федеральным законом №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

В соответствии с указанным федеральным законом размер

единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты застрахованным профессиональной трудоспособности, исходя из шестидесятикратного минимального размера оплаты труда, установленного на день такой выплаты.

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы.

Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем - причинителем вреда, выплата производится через бухгалтерию организации.

Работнику, уже не состоящему в трудовых отношениях с работодателем - причинителем вреда, выплаты осуществляет Фонд социального страхования РФ.

11. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда. (Ст.220 ТК РФ).
12. Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности (ст.220 ТК РФ). Отказ работника в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ)
13. Обеспечить больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы (ст.254 ТК РФ).
14. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочным материалом для оказания первой медицинской помощи (ст.223 ТК РФ).
15. Обеспечивать перевозку в лечебное учреждение или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям транспортными средствами или за счет учреждения. (Ст.223 ТК РФ).

Обязательства профсоюзного комитета по охране труда и здоровья работников:

Осуществлять контроль за:

- состоянием охраны труда и отдыха;
- приобретением за счет средств социального страхования путевок в санатории в соответствии с существующим положением о санаторно-курортном лечении;
- производить частичную оплату дополнительных медицинских услуг;
- оказывать материальную помощь в приобретении лекарств.

Обязательства работников:

соблюдать правила и инструкции по охране труда;

- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников, обучающихся (ст.214 ТК РФ);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда (ст.214 ТК РФ);
- проходить обязательные периодические и предварительные медосмотры (обследования) ст.214 ТР РФ.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Работникам учреждения предоставляются гарантии (и компенсации):

1. При направлении в служебные командировки (сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой) - ст. 167 ТК РФ.
2. Выполнение государственных и общественных обязанностей (освобождение от работы с охранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время).
3. Совмещение работы с обучением.

Предоставление дополнительных отпусков обучающимся в государственных учреждениях профессионального высшего образования.

С сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ).

- по заочной и вечерней форме обучения для сдачи экзаменов и зачетов по 40 дней на 1 и 2 курсах и 50 дней на последующих курсах, подготовки диплома со сдачей гос.экзамена - 4 месяца. Сдачи выпускных гос.экзаменов - 1 месяц;
- работникам-студентам очной формы обучения, совмещающим работу с учебой, для сдачи зачетов и экзаменов - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки диплома со сдачей выпускных экзаменов - 4 месяца, для сдачи выпускных экзаменов - 1 месяц (без сохранения среднего заработка);
- работникам-слушателям подготовительных отделений при учреждениях высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней (без сохранения среднего заработка);
- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в учреждения высшего профессионального образования - 1 раз в году оплачиваемый проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно за счет Работодателя для сдачи зачетов и экзаменов, а также выпускных экзаменов;
- работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, - гарантии предоставляются только по одному из этих учреждений по выбору работника (ст. 177 ТК РФ).

Гарантии работающим женщинам:

- при прохождении диспансерного обследования по беременности (сохранение среднего заработка по месту работы - ст. 254 ТК РФ;
- имеющим детей в возрасте до 1,5 лет в случае невозможности выполнения прежней работы - перевод по личному заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет - ст.254 ТК РФ;

Такие же гарантии предоставляются отцам, воспитывающим ребенка без матери, опекуну (попечителю) -ст.264 ТК РФ;

- беременным женщинам, имеющим детей до 3-х лет, одиноким матерям, имеющим ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, (отцам, воспитывающим ребенка без матери, опекунам. Попечителям -ст.264 ТК РФ - исключение расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- прервавшим трудовую деятельность на срок не более одного года на повышение квалификации, обучение новым программам, специальностям.

Совместные обязательства работодателя и профсоюзного комитета по социальной защите работников:

- обеспечивать информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;
- оказывать, исходя из финансовых возможностей учреждения материальную помощь:
 - остро нуждающимся одиноким матерям, воспитывающим 1 и более детей (отцам, опекунам, попечителям, воспитывающим детей без матери - ст.264 ТК РФ);
 - многодетным семьям;
 - инвалидам и больным работникам в случае длительной болезни;
 - работникам, пострадавшим от стихийных бедствий;
 - при рождении ребенка;
 - при регистрации брака, праздновании серебряной и золотой свадьбы;
 - на погребение близких родственников;
 - на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации 20 и более лет, пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из учреждения, - материальная помощь их семьям;
 - работникам пенсионного возраста и неработающим ветеранам - по представлению профкома;
 - работникам, проработавшим в учреждении 20 и более лет при выходе на пенсию;
 - в частичной оплате стоимости путевок для оздоровления работников, их детей, обучающихся;
 - в связи с особыми обстоятельствами - по ходатайству профкома;

- в отдельных случаях другим категориям работников.
- разрабатывать мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работников в случае высвобождения их в результате реорганизации, ухудшения финансово -экономического положения учреждения, условия труда, максимально смягчающие последствия данных процедур;
- утверждать Положение о премировании работников на собрании трудового коллектива;
 - поощрять работников, добросовестно выполнявших трудовые обязанности (объявить благодарность, награждать ценным подарком, Почетной грамотой и т.д.);
 - предоставлять за особые трудовые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ);
 - поощрять обучающихся за победу в профессиональных конкурсах, добросовестное отношение к учебе и профессиональное мастерство (объявлять благодарность, награждать ценным подарком, денежной премией, Почетной грамотой и т.д.)
- Обязательства профсоюзного комитета (работникам-членам профсоюза):*
- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников;
 - оказывать материальную помощь остро нуждающимся;
 - содействовать:
 - в представлении гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД;
 - в приобретении путевок в санаторий, детские оздоровительные лагеря для детей работников, санатории - профилактории для обучающихся.

Работники имеют право

В целях обеспечения личной защиты:

- на регулярную и полную информацию о хранящихся у администрации своих персональных данных, бесплатный доступ к ним, возможность получения копии любой записи, содержащей персональные данные;
- требовать исключения или исправления неверных или неполных записей с выражением собственного мнения об этом в личном заявлении.

6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации строятся на основе законодательства, соглашений и КД.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем

собрании.

Обязательства работодателя перед профсоюзным комитетом учреждения:

-соблюдать права и гарантии профсоюза;
-содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, профсоюзного актива;
-предоставлять профсоюзным органам учреждения бесплатно всю необходимую информацию, документы. Сведения по условиям труда, з/ плате, другим социально - экономическим вопросам;

- *не препятствовать:*

- осуществлению деятельности профсоюза по охране прав работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;
- посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением КД, соглашений;
- контролю за:
 - расчетами з/ платы;
 - распределением нагрузки преподавателей и концертмейстеров;
 - продолжительностью рабочего дня;
 - расписанием занятий;
 - состоянием трудовых книжек работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение);
 - создавать условия труда для работы профкома;
 - гарантировать членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставление свободного времени с сохранением з/ платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;
 - обеспечивать возможность членам профсоюза, профсоюзным организаторам участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, заседаний исполкомов, президиумов на время краткосрочной профсоюзной учебы (в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденной профсоюзными органами) с сохранением среднемесячной з/ платы, если это предусмотрено КД и отраслевым соглашением (ст.374 ТК РФ);
 - предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимое для его деятельности помещение, отвечающее санитарно - гигиеническим требованиям, обеспеченное охраной, связью, отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы профоргана и проведение собраний работников (ст.377 ТК РФ);
 - содействовать ежемесячному сбору и своевременному

перечислению членских профсоюзных взносов по безналичному расчету из з/ платы работников по списку, представленному профкомом, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на счет профкома и вышестоящего профсоюзного органа в размере, предусмотренном уставом отраслевого профсоюза (ст.377 ТК РФ);

- предусмотреть денежные поощрения для членов профсоюзных органов учреждения;
- ходатайствовать от имени администрации по представлению профкома о награждении профсоюзного актива ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную общественную деятельность в интересах трудового коллектива.

Профсоюзная организация учреждения:

- действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством РФ;
- представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Российского профсоюза работников культуры, Положением о первичной профсоюзной организации;
- информирует работников через средства информации, имеющиеся в учреждении, о деятельности профсоюзной организации и предстоящих мероприятиях.

Дополнительные гарантии работодателя для работников, избранных в профсоюзные органы:

Работники, избранные в профсоюзные органы не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- работа председателя профсоюзной организации и членов выборных профсоюзных органов признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников;
- увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий по условиям КД и (или) отраслевого тарифного соглашения;
- увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, возможно до истечения двухлетнего срока после окончания их полномочий в случае, когда на увольнение по ТК

РФ не требуется согласия вышестоящих профсоюзного органа (ст.374, 375 ТК РФ);

- за выборными и штатными работниками профсоюзных органов сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении, если это отражено в КД.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. КД вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового договора сроком на 5 лет
2. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.
3. В случае изменения общероссийского законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда работников на основе взаимных договоренностей в КД вносятся соответствующие изменения и дополнения.
4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения КД, а также при подведении предварительных: итогов его выполнения за год, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.
5. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по внесению предложения, а их длительность не превышает двух недель.
6. Предложения изменений или дополнений лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.
7. Изменения или дополнения КД, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между работодателем и представителем работников - профком.
8. За неисполнение КД и нарушение его условий, работодатель и уполномоченные им лица, несут ответственность в соответствии с законодательством (ст.54. 55 ТК РФ. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» ст. 26).
9. Работодатель обязуется рассматривать предложения работников и профкома по вопросам деятельности учреждения и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.
10. При выполнении работодателем всех условий КД профсоюзный комитет обязуется не выступать организатором забастовок, содействует работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а работодатель не использует локауты.
11. КД сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.
12. При реорганизации учреждения КД сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон.
13. При пересмотре КД стороны решают вопрос о сохранении льгот для работников учреждения и выполнении других условий по прежнему КД (Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» ст. 14 в редакции 24.11.1995 г.)

Включительное оформление договора.

КД заключен на 5 лет до 2025 года включительно, вступает в силу с момента подписания и действует до подписания нового коллективного договора на срок не более пяти лет. (ст. 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более пяти лет (ст. 43 ТК РФ)

Коллективный договор принят собранием трудового коллектива ДШИ
« _____ » _____ 2016 г.

1 г.


Коллективный договор

подписали:

Председатель трудового коллектива:
комитета профсоюзного

_____ /В.В.Тарасов/
_____ 2021 г.

От работодателя: Директор
ДШИ г. Обоянь

 /А.И. Алтунин/
« _____ » _____ 2021 г.

П.

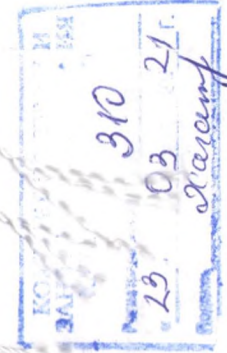


Коллективный договор зарегистрирован в органе по труду « _____ »
_____ 2021 г.

Handwritten mark or stamp in the bottom right corner.

Пронумеровано, прошнуровано
И скреплено печатью
На 310 листах

Директор Александр А.И.



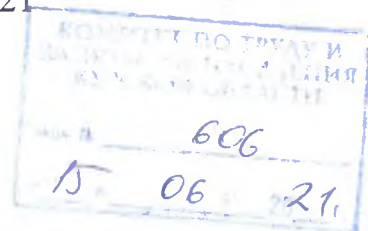
Изменения и дополнения к коллективному договору
областного бюджетного образовательного
учреждения «Обоянская детская школа искусств»
на 2021

От работодателя :
Директора ОБОУ ДО
«Обоянской ДШИ»
_____ А.И. Алтуни



От работников :
Председателя профсоюзного
комитета
_____ В.В. Тарасов

Регистрационный № 310 от 23.03.2021



Внести изменения в Коллективный договор работников Областного бюджетного образовательного учреждения «Обоянская ДШИ» и изложить их в следующей форме :

Коллективный договор .

1.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет с 23.03.2021 по 23.03.2024 и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня , установленного коллективным договором .

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

1.2. В пункт 1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта) как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более трех лет , а также на выполнение определенной работы. При этом один экземпляр трудового договора отдается работнику. Прием на работу оформляется приказом администрации, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня его подписания, с выдачей по требованию работника заверенной копии приказа.

Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного договора. В срочном договоре указывается срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора. Если работник приступил к исполнению своих должностных обязанностей с ведома администрации, то договор считается заключенным вне зависимости от формы и порядка оформления. При отказе в приеме на работу, работник вправе потребовать от работодателя письменное обоснование причины отказа.

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

1.3 Раздел 3 дополнить пунктом следующего содержания :

Системы оплаты труда работников областного бюджетного учреждения, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы , выплаты компенсационного и стимулирующего характера , устанавливаются коллективными договорами , соглашениями , локальными нормативными актами Российской Федерации и Курской области , содержащими нормы трудового законодательства , а так же настоящим Положением об оплате труда.

1.4. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» и приказа Минтруда России от 18.02.2013 №64 «О методических рекомендациях по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью , а так же на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет» предусматриваем в коллективном договоре :

- оказание финансовой поддержки в виде материальной помощи при рождении ребенка;

- предоставление возможности работы по индивидуальному гибкому графику ;
- предоставление преимущественного права на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время женщинам с детьми до 14 лет ;