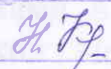


Отдел Октябрьского административного округа
Управления Министерства труда и социального
развития Омской области по городу Омску

Коллективный договор
зарегистрирован

« 02 » 07 2013 г. № 97

Подпись 

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений
на 2013-2016 годы

между бюджетным образовательным учреждением
дополнительного образования детей
«Детская школа искусств № 16» города Омска
и работниками в лице представительного органа

Принят на общем собрании работников
БОУ ДОД «ДШИ № 16» г. Омска
протокол № 2 от 25.04.2013

Договаривающиеся стороны:

Директор
БОУ ДОД «ДШИ № 16» г. Омска
Ожерельева Н.В.

М.П.

(подпись)

« 25 » апреля 20 13

Председатель
представительного органа
Перистова Л.М.

М.П.

(подпись)

« 25 » апреля 20 13г

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем бюджетным образовательным учреждением «Детская школа искусств № 16» города Омска, в лице директора школы Ожерельевой Натальи Васильевны и работниками в лице представительного органа, представляющего интересы работников - Перистой Ларисы Михайловны.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК).

1.4. Представительный орган, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников БОУ ДОД «ДШИ № 16» г. Омска, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает представительный орган единственным полномочным представителем работников БОУ ДОД «ДШИ № 16» г. Омска, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым и региональным соглашениями по культуре на 2013-2016 годы.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по

сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональными соглашениями и нормами действующего законодательства, ст. 41, 44 ТК.

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях БОУ ДОД «ДШИ № 16» г. Омска (ст. 41 ТК).

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с представительным органом.

Примечание: Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить работу, направленную на повышение педагогического мастерства, эффективности, качества и

производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **работодатель** обязуется:

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения дисциплины труда, материального состояния работающих, их профессионального уровня;

2.2.2 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.3 создавать условия для профессионального роста и освоения передового опыта;

2.2.4 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

2.2.5 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания сотрудников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.6 предоставлять информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.7 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

2.2.8 предоставлять представительному органу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.9 предоставлять по требованию представительного органа отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.10 создавать условия, обеспечивающие деятельность в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.11 сотрудничать с представительным органом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.12 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.13 обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.14 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.15 учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.16 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.17 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, предусмотренные ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формам;

2.2.18 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.19 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.20 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК).

2.3. Представительный орган обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности БОУ ДОД «ДШИ № 16» г. Омска

по повышению эффективности труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.3.4 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда ст. (41 ТК);

2.3.5 добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с представительным органом (ст. 372 ТК);

2.3.6 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.3.7 выражать мнение при увольнении работников по инициативе работодателя, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по

совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11 осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13 добиваться роста реальной заработной платы, способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.14 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1 добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3 повышать профессиональный уровень и качество работы;

2.4.4 беречь имущество работодателя;

2.4.5 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.4.7 принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальной работе и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8 содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9 эффективно использовать и бережно относиться к инструментам, оргтехнике, оборудованию, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам;

2.4.10 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

2.4.11 за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.4.12 за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

2.4.13 за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.6. Представительный орган имеет право:

2.6.1 получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2 реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3 введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.4 профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5 по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6 вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

2.6.7 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.8 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую помощь членам коллектива

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

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

2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

2.7.8 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.9 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представительный орган, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.14 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.4 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК;

3.2.5 заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК).

3.2.6 выполнять условия заключённого трудового договора;

3.2.7 изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК);

3.2.8 сообщать представительному органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.9 разрабатывать совместно с представительным органом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, её подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления представительного органа (не менее чем за три месяца).

3.2.10 представлять в представительный орган не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.11 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и

квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) проработавшие на предприятии 10 лет и более;
- г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- д) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- е) работники моложе 18 лет;
- ж) члены Совета школы

3.2.12 использовать внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- а) ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- б) приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- в) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- г) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

3.2.13 заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;

3.2.14 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата (ст. 82 ТК);

3.2.15 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК);
- б) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК);
- в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);
- г) работающих инвалидов;
- д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста (детей-инвалидов до 18 лет);

3.2.16 Оказывать единовременную материальную помощь всем категориям работников в связи материальными затруднениями в следующих случаях:

- 1) при рождении ребенка;
- 2) при смерти близких родственников или членов семьи;
- 3) при продолжительной болезни;
- 4) при необходимости в санаторно-курортном лечении;

5) при других обстоятельствах, вызвавших затруднения в материальном положении.

Материальная помощь выплачивается согласно приказу руководителя, изданному на основании личного заявления работника. Руководителю материальная помощь выплачивается на основании приказа директора департамента культуры Администрации города Омска.

Размер материальной помощи одному работнику не может превышать двух тарифных ставок (должностных окладов) в год.

Выплата материальной помощи производится за счет фонда оплаты труда в пределах сумм, предусмотренных в смете расходов учреждения на текущий год.

3.3. Представительный орган обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации;

3.3.3 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.4 предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю, для преподавателей – 36 часов

4.2. Для работников устанавливается непрерывная рабочая неделя:

- шестидневная – для преподавателей и технического персонала, обслуживающего образовательный процесс, с одним выходным днем в неделю (воскресенье);

- пятидневная – для администрации и другого технического персонала, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Режим работы БОУ ДОД «ДШИ № 16» г. Омска устанавливается с 08.00 до 20.00 часов. Обеденный перерыв - по гибкому графику согласно расписания для преподавателей, с 13.00 до 14.00 – для тех.персонала.

4.3. Для следующих категорий работников: директор, главный бухгалтер устанавливается ненормированный рабочий день.

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК.

4.5. В летнее каникулярное время преподаватели и технический персонал могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени и с их согласия.

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК). Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагога. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

Право на использование отпуска за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представительным органом работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

5.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК) работникам, перечисленным в п. 4.3., предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК):

главному бухгалтеру – 5 календарных дней,

директору – 3 календарных дня;

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК).

Работнику, уволенному по инициативе работодателя выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

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

5.7. Работникам образовательного учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- рождение ребенка – 2 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня

5.8. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены действующим законодательством.

5.9. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии с требованиями ст. 128.

5.10. Представительный орган обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- в) осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.11. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК).

6.2. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии со штатным расписанием и планом финансово-хозяйственной деятельности.

6.3. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от должностного оклада в соответствии с занимаемой должностью, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

6.4. Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

6.5. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с тарификационной комиссией на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись.

6.6. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6.7. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, доплаты и надбавки, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем (ст. 135 ТК).

Установить, что:

- размер доплат работникам за работу в ночную смену - 35% тарифной ставки (оклада)

6.7.1 Работодатель обязуется:

а) оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);

б) производить выплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

в) производить выплаты за руководство отделом, отделением из числа работников, не освобожденных от основной работы, с численностью работников от 3 человек. Выплаты за руководство отделами и их размеры устанавливаются согласно утвержденного Положения об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств № 16» города Омска, подведомственного департаменту культуры Администрации города Омска.

г) производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.ст. 130, 134 ТК) и соответствующим Положением

д) выплачивать премию согласно Положению об оплате труда

е) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором. Стороны договорились выплату заработной платы всему коллективу производить конкретно в следующие сроки:

Дата выплаты зарплаты:

15 и 30 числа каждого месяца (в феврале 15 и 28 числа)

ж) извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК);

з) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

и) производить выплату заработной платы в денежной форме.

6.8. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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 кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК).

6.9. Согласно Положению об оплате труда работники учреждения имеют право на выплаты компенсационного характера (вредными условиями труда, работа в ночное время, совмещение профессий и другие), стимулирующего характера (надбавка за сложность, напряженность, интенсивность выполняемой работы, творческие достижения, за выполнение дополнительной педагогической работы, премии) и материальную помощь.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из **фактически** начисленной работнику заработной платы и **фактически** отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

Особенности применения систем нормирования труда в организации

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1 не пересматривать нормы труда без изменения организационно-технических условий;

6.10.2 осуществлять применение систем нормирования труда в организации порядок введения, замены и пересмотра норм труда;

6.10.3 извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК);

6.10.4 проводить внеочередной пересмотр этих норм лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

6.10.5 совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих организации по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ;

6.11. Представительный орган обязуется:

6.11.1 осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.11.2 требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.11.3 обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.11.4 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.12.5 обращаться в суд за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда (ст. 226 ТК) выделить в 2014 году - 8000 рублей, 2015 году - 10000 рублей, 2016 году - 12000 рублей.

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от работодателя на главного бухгалтера, от представительного органа - на Перистову Л.М.

Утвердить план мероприятий по охране труда и план финансово-хозяйственной деятельности.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности

работы учреждения, оборудует уголок охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1 разрабатывать и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.4.2 обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.4.3 запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

7.4.4 организовать, в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем, проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК);

7.4.5 обеспечить работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм согласно списку (Приложение к коллективному договору). Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с представительным органом;

7.4.6 проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда. Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК).

Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей выплачивается в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.4.7 создать фонд охраны труда;

7.5. Представительный орган обязуется:

7.5.1 представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.5.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

7.5.3 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.5.4 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, представительный орган вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.6. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

7.6.1 соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.6.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.6.3 проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.6.4 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

7.6.5 извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.6.6 в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

8.1. Стороны договорились о внедрении гендерного подхода в коллективно-договорный процесс. В целях составления гендерной картины организации решено осуществить следующие мероприятия:

8.1.1 составить статистический анализ использования женского и мужского труда по показателям, установленным официальной статистикой;

8.1.2 провести анализ и подготовить материалы по наличию рабочих мест в организации;

8.1.3 разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин, например, после выхода из декретного отпуска по беременности и родам;

8.1.4 разработать и внедрять системы поддержки работников с семейными обязанностями;

8.1.5 для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы.

8.2. При регулировании труда

а) женщин, лиц с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК);

б) работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.ст. 265-272 ТК);

в) лиц, работающих по совместительству (ст.ст. 282-288 ТК);

г) работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (ст.ст. 289-292 ТК);

д) педагогических работников (ст.ст. 331-336 ТК);

е) других категорий работников

стороны будут руководствоваться нормами и положениями, определенными в разделе XII ТК, в других федеральных законах и действующем законодательстве (ст.ст. 251-351 ТК).

Раздел 9. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии работодателя, обеспечения их занятости, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

9.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.1.1 Устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда, где условия допускают такую возможность.

9.2. Представительный орган обязуется:

9.2.1 активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.2.3. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК);

9.2.4. контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК;

9.2.5 не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

9.2.6. контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК;

9.2.7. контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК);

Раздел 10. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1 обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК);

10.1.2 обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

10.1.3 своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

10.1.4 внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

10.1.5 разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

10.1.6 обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

10.2. Представительный орган обязуется:

10.2.1 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

10.2.2 содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

10.2.3 активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

Жилищно-бытовое обслуживание

10.3. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей, оказывать содействие работникам по вопросам привлечения банковского (ипотечного) кредита, выделении им удобных земельных участков для индивидуальной застройки, выдачи долгосрочных займов.

Раздел 11. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

11.1.1 поощрять за безупречный труд на предприятии при стаже работы не менее 10 лет в связи с юбилеями (50-летием, 55-летием и т.д.) – в размере оклада;

11.1.2 работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск до 5-ти дней в случаях:

- бракосочетание работника – 3 дня;
- рождение ребенка – 2 дня;
- смерть близких родственников – 3 дня

11.1.3 работодатель представляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября матери (отцу) первоклассника;

11.1.4 оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

- а) на похороны близких родственников;
- б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь;
- в) при рождении ребенка;
- г) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.).

Раздел 12. Защита трудовых прав работников.

12.1. Представительный орган имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.2. Работодатель обеспечивает участие представительного органа в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника, работник при поддержке представительного органа обращается в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК (ст. ст. 353-365, 390, 391)).

12.3. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и представительный орган организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях неурегулированных разногласий между работниками и работодателем:

12.3.1 по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

12.3.2 заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

12.3.3 если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

Раздел 13. Обеспечение прав и гарантий деятельности представительного органа

13.1. Работодатель и представительный орган строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что представительный орган является полномочным представителем работников по вопросам:

13.2.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.2.2 содействия их занятости;

13.2.3 ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

13.2.4 соблюдения законодательства о труде;

13.2.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Представительный орган представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом

Раздел 14. Контроль за выполнением коллективного договора

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. Стороны обязуются:

14.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

14.2.2 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

14.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

Раздел 15. Заключительные положения

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года (2013-2016 гг.)

Он вступает в силу со дня подписания 25.04.2013 г. (ст. 43 ТК).

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

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

15.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

15.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

15.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним до приема на работу (ст. 50 ТК).

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании трудового коллектива 25.04.2013 г.

Представитель

работодателя:

Директор БОУ ДОД

«ДШИ № 16» г. Омска

Н.В.Ожерельева



МП

Представитель

работников:

Председатель

представительного органа

Л.М.Перистова