

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»
на 2014-2017 годы.**

Утвержден на общем собрании (конференции) работников
МБОУ ДОД «Детская школа искусств»

Протокол от 11.03.2014 года № 1

От работодателя:
Директор Муниципального
образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Детская школа искусств»

11 марта 2014г.



Зюбанов Ю.Г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального образовательного
учреждения дополнительного
образования детей «Детская школа
искусств»

11 марта 2014г.

Надтока Л.И.

*Уверенительное решение
в РКЧ «ВЗН г. Гае»
пр. номер 226 от 12.03.14г.
исполнитель Иван.
О.П. Бурманова*

г.Гае. 2014г.

Содержание

| | | |
|-------|--|----|
| I. | Общие положения | 3 |
| II. | Заключение, изменение и прекращение трудового договора | 5 |
| III. | Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников | 8 |
| IV. | Высвобождение работников и содействие их трудоустройству ... | 8 |
| V. | Рабочее время и время отдыха | 10 |
| VI. | Оплата и нормирование труда | 13 |
| VII. | Гарантии и компенсации | 16 |
| VIII. | Охрана труда и здоровья | 17 |
| IX. | Гарантии профсоюзной деятельности | 19 |
| X. | Обязательства профсоюзного комитета | 22 |
| XI. | Контроль за выполнением коллективного договора | 24 |
| | Приложение № 1 (Правила внутреннего трудового распорядка) | |
| | Приложение № 2 (Положение об условиях оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры и архивного дела администрации города Гая) | |
| | Приложение № 3 (Положение о премировании и материальном поощрении (стимулирующих надбавках) работников МБОУ ДОД «Детская школа искусств») | |
| | Приложение № 4 (Соглашение по охране труда в МБОУ ДОД «Детская школа искусств») | |
| | Приложение № 5 (Перечень должностей работников МБОУ ДОД «Детская школа искусств», которые подлежат обеспечению специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты) | |

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Детская школа искусств».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Постановлением Правительства РФ от 05.08.08г. №583, Постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.08г. №420-п, Постановлением главы города Гая Оренбургской области от 30.12.08г. №1238-п, Федеральным законом от 12.01.96г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, и правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дополнительного образования и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.
- 1.3. Сторонами Коллективного договора являются:
Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников культуры, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком);
Работодатель в лице его представителя – директора Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств» – Зюбанова Юрия Григорьевича.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе совместителей).
- 1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении,

- выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока организации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
1. правила внутреннего трудового распорядка;
 2. положение об оплате труда работников;
 3. соглашение по охране труда;
 4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты для работы с моющими и обезвреживающими средствами;
 5. другие локальные нормативные акты.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии Коллективного договора.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.
- 2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе должностной оклад, надбавки по занимаемой должности, компенсационные и стимулирующие выплаты, режим и продолжительность рабочего времени, и ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам регулируется в соответствии с Типовым положением об учреждении дополнительного образования детей и Положением об условиях оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры и архивного дела администрации города Гая (Приложение №2) и устанавливается Работодателем исходя из фонда заработной платы учреждения, количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мнения профкома.
Учебная нагрузка на новый учебный год работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (совместителей), устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.
Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.
- 2.6. При установлении педагогам дополнительного образования, для

которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, уменьшения бюджетного финансирования на оплату труда.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов дополнительного образования может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

- 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (совместителям) и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.8. Учебная нагрузка педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.
- 2.9. Учебная нагрузка на выходные дни и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года возможны только:
 - а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (Типовое положение об учреждении дополнительного образования);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительностью выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до

одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных пунктах «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, должностными инструкциями, инструкцией по охране труда, противопожарной безопасности, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.14. Представитель Работодателя, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;

одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;

беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до

3 лет.

- 2.16 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
- 3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- 3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществляется опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения в другую местность, оплатить ему обучение, командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 3.3.4. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, средне-специального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- 3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня внесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:
- 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении

численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.5. При сдаче в аренду используемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.
- 4.6. Стороны договорились, что:
 - 4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).
 - 4.6.2. Высвобождаемым предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
 - 4.6.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или

штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №1) (ст.91 ТК РФ), расписанием занятий, педагогической нагрузкой согласно тарификации, графиком сменности, утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.2. Продолжительность рабочего дня (смены) для директора, заместителя директора по УВР, заведующего хозяйством, библиотекаря, секретаря, делопроизводителя, сантехника определяется графиком работы, составленным из расчета 36-часовой рабочей недели. Продолжительность рабочего дня (смены) для уборщиков производственных помещений, гардеробщиков, сторожей, рабочего по обслуживанию здания, дворника определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).
Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.
- 5.6. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

- 5.7. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа Работодателя и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению Работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

- 5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

- 5.9. Периоды отмены учебных занятий образовательного процесса для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников школы.

- 5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

- 5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт помещений, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

- 5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не

позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст. 116 ТК РФ):

при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня;

в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;

для проводов детей в армию — 1 день;

бракосочетание работника — 3 дня;

бракосочетание детей работника — 2 дня;

в связи со смертью близких родственников — 3 дня;

при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности — 3 дня;

председателю первичной профсоюзной организации — 3 дня;

за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (по решению руководителя).

Кроме случаев, установленных законодательством (ч.2, ст 128 ТК РФ), Работодатель учреждения обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ): одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

5.13.1. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 дней в связи с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда следующим работникам:

директору, заместителю директора по УВР, заведующему хозяйством, библиотекарю, секретарю, делопроизводителю, сантехнику, преподавателям, работающим в кабинетах №№ 1,4,6,10,17,22,29,30

5.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.15. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей недели может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

- 5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).
- 5.17. Время простоя преподавателям и концертмейстерам по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

- 6.1. Стороны договорились:
- проводить согласованную социально-экономическую политику, направленную на повышение заработной платы и других доходов за счет повышения ответственности исполнителей всех уровней, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины;
 - совместно добиваться обеспечения роста реальной заработной платы в период действия Коллективного договора и совершенствования её структуры в плане увеличения тарифной составляющей;
 - участвовать в разработке и утверждении годового бюджета.
- 6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством, Положением об условиях оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры и архивного дела администрации города Гая (Приложение №2) и включает в себя:
- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, окладов работников занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих в учреждениях культуры и искусства, финансируемых за счет средств бюджета;
 - наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
 - размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера;
 - условия оплаты труда руководителей учреждений их заместителей.
- 6.3. Тарификация руководителя и специалистов, а также профессий рабочих школы, отнесение их к разрядам по оплате труда осуществляется на основе и в соответствии с требованиями Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) по видам производств и работ и Единого квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС).

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлена квалификационная категория, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

- 6.4. Изменение размеров окладов (ставок) и надбавок производится в следующих случаях:
 - 6.4.1. При изменении разряда оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению.
 - 6.4.2. При получении высшего образования педагогическим работникам.
 - 6.4.3. При присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.
 - 6.4.4. При присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания.
 - 6.4.5. При изменении стажа непрерывной работы в учреждении по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, дающего право на увеличение размера окладов (ставок) и надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.
 - 6.4.6. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
 - 6.4.7. Для усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности качества работы, применяются стимулирующие системы премирования и другие формы материального поощрения. Порядок, условия, размеры и источники финансирования премирования и материального поощрения (стимулирующих надбавок) установлены в Положении о премировании и материальном поощрении (стимулирующих надбавках) работников МБОУ ДОД «Детская школа искусств» (Приложение №3).
Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 129, 132 ТК РФ).
 - 6.4.8. Работодатель гарантирует работникам оплату труда по результатам текущего периода в соответствии с Коллективным договором для конкретных, квалификационных групп при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении

- Работниками своих должностных обязанностей.
- 6.4.9. В минимальный уровень оплаты труда не включаются премии и другие поощрительные выплаты.
- 6.4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере начисленной заработной платы согласно ст. 153 ТК РФ.
- 6.4.11. Суммы выплат, не начисленные работнику по вине администрации в результате бухгалтерских, счетных и иных ошибок (в том числе при неправильном применении законодательства), подлежат возмещению в виде аванса, если выплаты по школе были уже произведены.
- 6.4.12. Оплата труда каждого работника определяется Положением об условиях оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры и архивного дела администрации города Гая» (Приложение №2).
«Положение об условиях оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры и архивного дела администрации города Гая» (Приложение №2) является частью Коллективного договора. В период действия Коллективного договора в Положение об оплате труда могут вноситься изменения и дополнения.
- 6.4.13. Введение новых условий оплаты труда или их изменения производятся Работодателем с обязательным извещением Профкома и Работников, которым изменяются условия оплаты труда, не менее чем за два месяца до их предполагаемого введения или изменения.
- 6.4.14. В качестве выплат компенсационного характера к заработной плате работников учреждения применяется районный коэффициент в размере 15%.
- 6.4.15. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производится доплата к тарифной ставке (окладу) в размере 12% .
- 6.4.16. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 7 последующего и 22 числа текущего месяца.
- 6.4.17. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме (ч.2, ст. 142 ТК РФ).
При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине Работодателя (ч.1,ст. 157 ТК РФ).
- 6.4.18. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

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

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, персональную надбавку в размере 100 рублей в месяц. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. Оказывает согласно (Приложение№3) материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, и другим работникам учреждения по утвержденному перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.3. Каждого вновь принятого работника обеспечивать согласно договору с медицинской страховой компанией полисом, дающим право пользоваться бесплатными услугами медицинских учреждений.

7.4. Отпуска для работников оформлять заблаговременно и извещать работников о начале отпусков не позднее, чем за две недели.

7.5. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка. Расчет среднего заработка для оплаты командировок исчисляется двенадцатью календарными месяцами предшествующих командировке.

7.6. Работник, являющийся донором в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования освобождается от работы с сохранением за ним среднего заработка за эти дни. За работником, который по соглашению с работодателем вышел на работу в день сдачи крови и ее компонентов, сохраняется право на другой день отдыха, предоставляемый ему по его желанию. Другой день отдыха по

желанию работника предоставляется и в тех случаях, когда сдача крови и ее компонентов производилась им в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день. Дополнительный день отдыха, на который у работника возникает право после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, по желанию работника присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или используется им в течение календарного года после сдачи крови и ее компонентов.

7.7. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением Работодателя и Профкома (ст. 197 ТК РФ).

7.8. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников учреждения соблюдаются следующие условия:

7.8.1. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда может сохраняться не более чем на один учебный год после: окончания длительного периода временной нетрудоспособности; отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата; иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает Работодатель учреждения по согласованию с профкомом).

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (Приложение№4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест 1 раз в 5 лет и по

- результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в установленные сроки.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
 - 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
 - 8.5. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №5).
 - 8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
 - 8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
 - 8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
 - 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
 - 8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
 - 8.11. Обеспечивать гарантии и льготы, работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
 - 8.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по мере необходимости с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
 - 8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
 - 8.14. Назначать в учреждении ответственного по охране труда.
 - 8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в

результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

- 8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.
- 8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
- 8.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- 8.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:
 - 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
 - 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
 - 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.
 - 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
 - 9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно

помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ).

Членские взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.9. С учетом мнения Профкома производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам;
 - привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
 - изменение существенных условий труда.

9.10. С учетом мотивированного мнения Профкома производится

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава учреждения;
 - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

9.11. По согласованию с Профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки утверждение расписания занятий; установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из фонда экономии заработной платы (доплат

- стимулирующего характера);
- распределение премиальных выплат и материальной помощи из внебюджетного фонда;
 - сохранение оплаты труда работника по соответствующей категории после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.
- 9.12. С согласия Профкома производится:
применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.
- 9.13. С согласия Профкома производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- 9.14. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).
- 9.15 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:
- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ)
- 10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за исполнением Коллективного договора

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:
 - 11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
 - 11.3. Осуществляют контроль за регистрацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце учебного года.
 - 11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
 - 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
 - 11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.
 - 11.9. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
 - 11.10. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
 - 11.11. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).
 - 11.12. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.