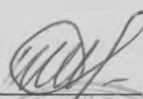


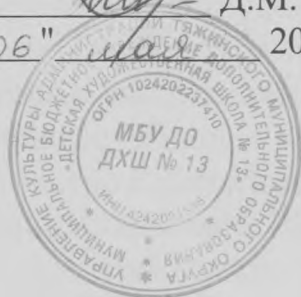
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
"Детская художественная школа № 13"
на период с 2022 – 2025 годы

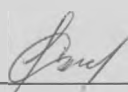
Рассмотрен и принят на общем
собрании работников МБУ ДО ДХШ № 13
Протокол № 2 от «06» мая 2022г

От работодателя
Директор МБУ ДО ДХШ № 13


Д.М. Тарасенко
"06" мая 2022 г.



От работников
Председатель профсоюзной
организации


Ю.А. Сорокин
"06" мая 2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду Министерство труда и занятости населения Кузбасса
(указать наименование органа)

Регистрационный № 310 от 06.05.2022 (дата)

Руководитель органа по труду _____

М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования "Детская художественная школа №13" (Далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом "Об образовании в Российской Федерации" и иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами.

1.3. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, заключённым с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, иными правовыми актами.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора Тарасенко Дмитрия Михайловича.

работники Учреждения, в лице их представителя – председателя профсоюзной организации – Сорокина Юрия Александровича.

1.5. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию работников Учреждения в лице Профкома, как единственного полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех сотрудников Учреждения, которые уполномочили его подписать от их имени коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений решаются совместно Работодателем и Работниками в строгом соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. Работники, не являющиеся членами профессионального союза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст.30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.



1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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 изменения и дополнения, которые принимаются на основе взаимной договоренности путем коллективных переговоров на общем собрании работников Учреждения. Изменения условий коллективного договора подлежат уведомительной регистрации в соответствующих государственных органах по труду (ст.44 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 условий настоящего коллективного 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 путем переговоров.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.16. Стороны договорились о праве работников на участие в управлении учреждением непосредственно или через своего представителя в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1.17. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, соглашениями;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.18. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;



- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, соглашениями.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга Учреждения.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности Учреждения в соответствии с планами и задачами Учреждения, повышения материального благосостояния Работников и роста их профессионального уровня.

2.2.2. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников 1 раз в 3 года, используя как бюджетные, так и внебюджетные средства.

2.2.3. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.4. Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности Учреждения. В обязательном порядке своевременно информировать коллектив Учреждения (через приказы, постановления, решения, материалы собраний трудового коллектива, информационные стенды) по следующим вопросам:

- основным задачам по обеспечению деятельности Учреждения;
- анализу эффективности работы по отдельным направлениям;
- решению социальных проблем, мерам по правовой защите Работников;
- финансовому положению Учреждения;
- использованию фонда заработной платы.

2.2.5. Предоставлять работу Работникам, обусловленную трудовым договором и обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.

2.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

2.2.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации, в соответствии с ТК РФ, законами и настоящим коллективным договором.

2.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором.

2.2.9. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

2.2.10. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов

по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.11. Обеспечить участие Работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.2.12. Знакомить Работников с локальными актами Учреждения.

2.3. Обязательства Работников:

2.3.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору.

2.3.2. Соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего распорядка, установленный режим работы, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.3.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.3.4. Бережно относиться к имуществу Учреждения и его Работников.

2.3.5. Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившемся Работодателю.

2.3.6. Соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.3.7. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.4. Работодатель в части трудовых отношений имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.4.2. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.3. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.5. Работники в части трудовых отношений имеют право на:

2.5.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и коллективным договором.

2.5.2. Предоставление работы, согласно трудовому договору.

2.5.3. Рабочее место, соответствующее условиям, которые предусмотрены стандартами и нормами безопасности труда и коллективным договором.

2.5.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.5.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства и коллективным договором.

2.5.6. Использование оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

2.5.7. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.5.8. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.5.9. Участие в управлении Учреждения в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором и Уставом Учреждения.

2.5.10. Участие в ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.5.11. Защиту индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.5.12. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.5.13. Обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование, предусмотренное федеральными законами. Дополнительные социальные гарантии и льготы, предусмотренные коллективным договором.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем.

3.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

3.4.1. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.4.2. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.



3.5. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

3.6. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении учреждения, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.8. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждение.



3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

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

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников 1 раз в 3 года, используя как бюджетные, так и внебюджетные средства.

4.2.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.2.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования (ст. 173 ТК РФ).

4.2.4. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;



- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели (ст. 173 ТК РФ).

4.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях среднего профессионального образования, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения (ст.174, ст.176 ТК РФ).

4.4. Работникам, проходящим обучение (по заочной и очно-заочной формам обучения) по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета имеющим диплом бакалавра, диплом специалиста, или диплом магистра, а также по программам магистратуры, имеющим диплом специалиста или диплом магистра (получение второго высшего образования), и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные п.п. 4.2.3. – п.п. 4.2.4. коллективного договора.

4.5. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст.177 ТК РФ).

4.6. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную



деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника)

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками учреждения, в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

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

5.1.2. При принятии решения о возможном расторжении Трудового договора в соответствии с п. 2,3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с работником, являющимся членом профсоюзной организации, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ст. 373 ТК РФ).

5.1.3. При проведении аттестации по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

5.2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников 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 15 лет;
- родитель, воспитывающий детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами, в области культуры;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.3. Высвобождаемым работникам 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.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

6.1.2. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.1.3. Рабочее время педагогических работников регламентируется расписанием занятий, утвержденным Представителем Работодателя, в соответствии с учебной нагрузкой, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (по норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) не должна превышать более 36 часов в неделю.

Для технических работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днём в неделю – воскресенье.

6.1.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников Учреждения.

6.2. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

6.3. 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), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в следующих случаях:



6.5.1. Для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия.

6.5.2. Для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества.

6.5.3. Для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а так же неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ст. 113 ТК РФ).

В таких случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

В остальных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников, в соответствии с перечнем работ, профессий, должностей, утвержденным Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

6.7. Запрещается работа в выходные и нерабочие праздничные дни, привлечение к сверхурочным работам, направление в служебные командировки беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.8. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме, со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Данные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей (ст. 259 ТК РФ).

6.9. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника

продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва (ст. 99 ТК РФ).

6.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, либо устранение последствий катастрофы или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена, введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии и эпизоотии) и в иных случаях ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ст. 99 ТК РФ).

6.11. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 99 ТК РФ).

6.12. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов и других категорий работников (ст. 99 ТК РФ).

6.13. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.

6.14. Педагогическим работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, а техническим работникам - 28 календарных дней.

6.15. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, устанавливается график работы, утверждённый Работодателем.

6.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

6.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней (ст. 125 ТК РФ).

6.18. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

6.19. Работодатель обязуется:

6.19.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- в связи с юбилеем работника – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- донору в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра – 1 день (ч. 1 ст. 186 ТК РФ);
- при проведении вакцинации работника от коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 дня.

6.20. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.21. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.22. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

6.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без



сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

6.25. Выходные дни, время для отдыха и питания, а также график дежурства сторожей по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.26. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы на проезд, найм жилого помещения, суточные в размерах установленных Правительством РФ для бюджетных организаций.

6.27. Работникам, впервые поступившим в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска, предусмотренные ТК РФ (ст.173-177 ТК РФ).

6.28. Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме, работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

7. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. 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.

7.2. В силу статей 57 и 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, в которой должны быть предусмотрены

фиксированный размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

7.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством РФ и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением «Об оплате труда работников»;
- выплаты компенсационного характера;
- стимулирующие выплаты;
- премии.

7.4. Тарификация руководителя и специалистов, а также профессий рабочих Учреждения, 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 установлен разряд оплаты труда в пределах предусмотренного диапазона разрядов для данной должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

7.5. Изменение размеров окладов (ставок) и надбавок за продолжительность непрерывной работы производится в следующие сроки:

7.5.1. При изменении должностного оклада оплаты труда по стажу и образованию - согласно дате приказа по Учреждению.

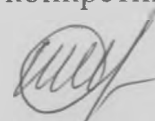
7.5.2. При присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания.

7.5.3. При присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

7.5.4. При наступлении у Работников 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.

7.5.5. Для усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности качества работы, выполнении плановых заданий и договорных обязательств, применяются стимулирующие системы премирования и другие формы материального поощрения.

7.5.6. Представитель Работодателя гарантирует Работникам оплату труда по результатам текущего периода, но не ниже минимальных уровней оплаты труда, установленных в соответствии с коллективным договором для конкретных,



квалификационных групп при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении Работниками своих должностных обязанностей.

7.5.7. В минимальный уровень оплаты труда не включаются премии, доплаты за увеличение объёма работ, не входящих в должностные обязанности и другие поощрительные выплаты.

7.5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию Работников сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Порядок использования дополнительного времени отдыха согласовывается с Представителем Работодателя (ст. 152 ТК РФ)

7.5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере начисленной заработной платы.

По желанию Работников, работавших в выходные или нерабочие праздничные дни, им может быть предоставлены другие дни отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

7.5.10. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере не менее 40 % часовой тарифной ставки (должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7.5.11. При переводе Работников, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данном Учреждении, за ними сохраняются их прежние средние заработки в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работников (ст. 182 ТК РФ).

7.5.12. Суммы выплат, не начисленные Работникам по вине администрации в результате бухгалтерских, счетных и иных ошибок (в том числе при неправильном применении законодательства РФ), подлежат возмещению в виде аванса, если выплаты по Учреждению были уже произведены.

7.5.13. Оплата труда каждого Работника определяется Положением "Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детская художественная школа №13", в которое могут вноситься изменения и дополнения.

7.5.14. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором. Заработная плата работникам учреждения выплачивается в денежной форме (рублях), за первую половину месяца до 30 числа текущего месяца, за вторую половину месяца до 15 числа месяца, следующего за расчётным периодом, путём перечисления денежных средств на указанный работником счёт в Банке на условиях, определённых настоящим коллективным договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, ст. 136 ТК РФ).



7.5.15. После окончания календарного месяца, работодателем в течение пяти рабочих дней осуществляется выдача расчетных листов всем работникам учреждения, в которых должны содержаться сведения о составных частях заработной платы за месяц, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах произведенных удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате, включая выплаченную первую часть.

7.5.16. Введение новых условий оплаты труда или их изменения производятся представителем Работодателя с обязательным извещением Профсоюза и Работников, которым изменяются условия оплаты труда, не менее чем за два месяца до их предполагаемого введения или изменения.

7.5.17. Районный коэффициент начисляется на фактический заработок без ограничения его предельного размера и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка в размере 30 %.

7.5.18. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей Работников, устанавливаются на основании "Положения о распределении стимулирующего фонда Работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детская художественная школа № 13" из фонда экономии заработной платы, прибыли от иной приносящей доход деятельности в части отнесенной к оплате труда Работникам Учреждения, максимальными размерами не ограничиваются и определяются наличием экономии фонда заработной платы, полученной от освобождения численности Работников по сравнению с численностью штатного расписания, утвержденного в установленном порядке.

7.6. Производить стимулирующие выплаты Работникам Учреждения в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детская художественная школа № 13".

7.7. Оплата труда педагогических и руководящих работников Учреждения, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией в течение пяти лет.

7.8. Оплата труда педагогических работников Учреждения, не прошедших аттестацию на присвоение квалификационной категории производится согласно стажу работы и уровню образования.

7.9. При любом режиме работы расчет средней заработной платы Работников производится исходя из фактически начисленной им заработной платы. Для расчета средней заработной платы Работодатель руководствуется ст.139 ТК РФ.

7.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников учреждения.

8.2.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.2.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда из внебюджетного и бюджетного фонда.

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

8.2.5. Организовать проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ, Федеральным Законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и знакомит работников с результатами оценки условий труда.

8.2.6. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, для проведения специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

8.2.7. Создать в соответствии со ст. 223 ТК РФ службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда в учреждении с количеством работников, превышающих 50 человек, или возложить обязанности на штатного работника учреждения по охране труда.

8.2.8. При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ).

8.2.9. Сохранить место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.216.1 ТК РФ).

8.2.10. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению

микроразрывов (микротравм) работников, полученных при выполнении ими трудовых обязанностей (ст.226. ТК РФ).

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

8.2.12. В случае полной или частичной утраты трудоспособности работника учреждения по причине производственной травмы, профзаболевания, а также болезни, не имеющей отношения к профзаболеванию, но обострившейся в период трудовой деятельности, возмещать ущерб в порядке, и размерах, установленных Законодательством РФ.

8.2.13. Не допускать к работе отдельные категории работников не прошедших специнструктаж по охране труда.

8.3. Работодатель гарантирует в случаях временного несоответствия условий труда нормам по вредности компенсировать работникам учреждения, продолжающим работать в этих условиях, сокращением продолжительности рабочей смены без ущемления интересов работников в части оплаты, как за полную смену.

8.4. Работники учреждения обязуются:

8.4.1. Соблюдать требования по охране труда и технике безопасности.

8.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

8.4.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.4.5. Немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

8.5. Профсоюзный комитет:

8.5.1. Заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда, в котором предусматриваются меры по обеспечению и улучшению условий, охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, санитарно-оздоровительных мероприятий.

8.5.2. Осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда, производственной санитарии. Согласовывает правила и инструкции по охране труда для работников учреждения.

8.5.3. Обеспечивает совместно с работодателем формирование и организацию деятельности профсоюзного комитета (комиссий) по охране труда в учреждении.

8.5.4. Участвует в разработке положения об организации работы по охране труда в учреждении.

8.5.5. Оказывает помощь в разработке коллективного договора и приложения к коллективному договору.

8.5.6. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

8.5.7. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни должностей, которым бесплатно выдаётся спецодежда, спецобувь и другие средства

индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и сокращённый рабочий день.

8.5.8. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.5.9. Ведёт учёт работников учреждения, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

8.5.10. Согласовывает списки работников, направляемых на санаторно-курортное лечение за счёт средств бюджета.

8.5.11. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия и мероприятия по пропаганде здорового образа жизни, связанного с профилактикой ВИЧ, СПИДа для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.5.12. Проводит работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет на паритетных началах выделяют средства для оплаты новогодних подарков и организации утренников для детей Работников Учреждения в возрасте до 14 лет включительно.

9.2. Работодатель проводит частичную оплату похорон Работников Учреждения в размере от 2 000 до 5 000 руб.

Работодатель оказывает материальную помощь Работникам Учреждения в случаях:

- похорон ближайших родственников (родители, супруг(а), дети) в размере от 2 000 до 5 000 руб.;

- необходимости дорогостоящего лечения Работников от 1000 до 3 000 руб.;

- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа) от 1000 до 10 000 руб.;

- сотрудникам Учреждения к свадьбе, рождению ребёнка, новоселью – от 1000 до 3000 руб.;

- в других экстренных случаях.

Для получения материальной помощи Работниками или членами их семьи подается заявление на имя директора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб.

9.3. Работодатель обязуется оплачивать дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка Работникам:



- получающим образование имеющегося уровня в учебных заведениях культуры и искусства. При условии успешного обучения и заключения ученического договора;

- за ненормированный рабочий день, согласно перечню должностей - 3 дня в год.

9.4. Профсоюзный комитет выделяет средства из профсоюзного бюджета для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребёнка, бракосочетания, при серьёзных материальных затруднениях.

9.5. Финансирование мероприятий раздела 7 осуществляется преимущественно из фонда экономии заработной платы, 2 % премиального фонда и профсоюзных взносов.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника учреждения в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.1.2. Председатель профессионального союза осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мотивированного мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.1.4. Увольнение работников учреждения, являющихся членами профессионального союза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, а также дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

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

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

10.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профессионального союза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом: съездов; конференций; а также для

участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам учреждения, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.1.9. Председатель, и члены профессионального союза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2,3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

10.1.10. Работодатель предоставляет председателю профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.1.11. Работодатель с учетом мотивированного мнения председателя профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками учреждения, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, ст. 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда работников учреждения (ст. 147 ТК РФ);

- снятие дисциплинарного взыскания с работника учреждения до истечения года со дня применения наказания (ст. 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников учреждения, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами (соответственно его обязанностями) установленными трудовым кодексом РФ,

ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», уставом профсоюза, общим положением о профсоюзной организации учреждения:

11.1.1. Представляет и защищает социально-трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении коллективного договора, соглашений, принятии работодателем локальных нормативных актов), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профсоюзную организацию на установленных профсоюзом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 №10-ФЗ от 12 января 1996 г «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.1.2. Контролирует соблюдение администрацией учреждения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально-трудовые отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить в профсоюзный орган о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования.

11.1.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников учреждения (ст.86 ТК РФ).

11.1.4. Направляет начальнику управления культуры администрации Тяжинского муниципального округа заявление о нарушении руководителем учреждения, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями, законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

11.1.5. Оказывает членам профессионального союза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю учреждения, а также в судебном порядке.

11.1.6. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.1.7. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам учреждения отпусков и их оплаты.

11.1.8. Рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю своё решение.

11.1.9. Осуществляет приём членов Профсоюза, принимает участие в приёме работников по социально-трудовым вопросам руководителем учреждения, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза.

11.1.10. Оказывать материальную помощь членам профессионального союза из профбюджета.

11.1.11. Выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.



11.1.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников учреждения в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.2. Председатель профессиональной организации регулярно информирует работников организации о работе профсоюзной организации и профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем.

11.3. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Стороны договорились, что:

- работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду;
- совместно ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников учреждения.

12.3. Совместно рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, применять все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения работниками учреждения крайней меры их разрешения – забастовки.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

12.7. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

Handwritten scribbles at the top of the page.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено
печатью *д5* листов

Директор

[Signature]
Д.М. Тарасенко

«20» *10/2008*
20 *10* года





**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КУЗБАССА
(МИНТРУД КУЗБАССА)**

Ленина пр., 141-г, г. Кемерово, 650060
тел., факс (384 2) 53-98-33, 35-68-64
e-mail: kanc@ufz-kemerovo.ru
http://www.ufz-kemerovo.ru

Директору МБУ ДО ДХШ № 13

Тарасенко Д.М.

06.05.2022 № 15-07/ 2820

На № _____ от _____

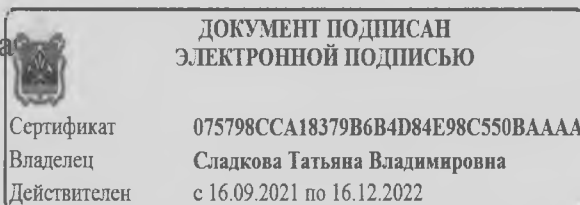
УВЕДОМЛЕНИЕ

о предоставлении Министерством труда и занятости населения Кузбасса государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации о труде и положениями административного регламента предоставления Министерством труда и занятости населения Кузбасса государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области, утвержденного приказом департамента труда и занятости населения Кемеровской области от 06.10.2014 № 79, проведена уведомительная регистрация коллективного договора МБУ ДО ДХШ № 13.

Коллективный договор МБУ ДО ДХШ № 13 включен в Единый реестр коллективных договоров и соглашений Кемеровской области-Кузбасса (06.05.2022 № 710).

С уважением,
заместитель министра



Т.В. Сладкова