

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Зареченская детская школа искусств»

на 1.11. 2021 –31.10. 2024 годы

**От работодателя:**

Директор МБУДО «Зареченская  
детская школа искусств»

\_\_\_\_\_ Панченко Т.Б.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБУДО «Зареченская  
детская школа искусств»

\_\_\_\_\_ Абдулазиди Ж.А.

М.П.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУДО «Зареченская детская школа искусств»

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ( далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования « Зареченская детская школа искусств» ( далее- учреждение) 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..

1.3 Сторонами коллективного договора являются:  
работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации( далее – профком );  
работодатель в лице его представителя – директора МБУДО « Зареченская детская школа искусств» - Панченко Т.Б.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5 Стороны договорились , что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется объяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.10 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14 Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает при согласовании с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- 3) положение об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования города Тула, осуществляющих образовательную деятельность;

1.16 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- 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 её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **2. Трудовой договор**

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения

и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

4

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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 её выполнения.

2.4 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ

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 устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.6 При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавателя предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества часов, связанных с отчислением учащихся.

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

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7 Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данной образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8 Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.9 Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируются.

2.10 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества групп;
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11 По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, а также изменение образовательных программ ит.д.)

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два 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, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.14 Коллективный договор признает право работника на: своевременную в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы; оплачиваемый отпуск, продолжительность которого (ежегодная, удлиненная для педагогических работников), установлена постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002г. № 724 и ст.334 ТК РФ; объединение в профсоюзы; защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров; обязательное социальное страхование

### **3. 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 по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.2 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 квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы ( суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и

размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ( ст.187 ТК РФ)

3.3.4 Представлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения.

3.3.5 Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. Порядок производства и льготы**

4. Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять профком в письменном виде о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала ( ст. 82 ТК РФ).

4.2 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи сокращением численности штата ( п. 2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома ( ст. 82 ТК РФ)

4.3 Стороны договорились , что:

4.3.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ , имеют также: лица предпенсионного возраста ( за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей- инвалидов до 17 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2 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.

4.3.3 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе 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.

4.3.4 В случаях увольнения производить с работниками окончательный расчет, выдавать трудовую книжку, копии дополнительных документов, связанных с работой, в день увольнения ( последний день работы ( ст.ст. 140 и 62 Т, РФ)

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 18 часов в неделю за ставку заработной платы, концертмейстерам – 24 часа за ставку заработной платы.

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 трудового распорядка и Уставом.

5.4 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 18 лет) , а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

5.6 Время осенних, зимних 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.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.8 Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по соглашению с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

- заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска;

- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала своего отпуска позднее, чем за две недели, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ)

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала ст. 123 ТК РФ

Продление, перенесение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. Всем педагогическим работникам отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней, а остальным – 28 календарных дней.

5.9 Работодатель обязуется:

5.9.1 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье до трех дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – один день;
- для проводов детей в армию –два дня;
- в случае свадьбы работника ( детей работника) – три дня;
- на похороны близких родственников – до пяти дней;
- родителям ,женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до семи дней;

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – пять дней и членам профкома – два дня.

5.9.2 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской деятельности длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом учреждения.

5.10 Общим выходным днем является воскресенье. Работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания наилучших условий для отдыха может перенести календарный день отдыха на другой с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании постановления главы администрации города Тулы от 17 июня 2014 № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность» с изменениями в постановление администрации города Тулы от 29.06.2018г. № 2237.

6.2 Должностные оклады работников подсчитываются следующим образом базовый оклад рассчитывается умножением базовой единицы на коэффициент образования, данное произведение является основанием для последовательных расчетов повышающих коэффициентов, что происходит путем умножения базового оклада на коэффициент стажа и отдельно на коэффициент квалификации.

Полученные произведения прибавляются к базовому окладу, что дает должностной оклад работника, в дальнейшем для преподавателей помноженный на объем педнагрузки с целью получения общего размера вознаграждения за труд, куда отдельно включаются стимулирующие надбавки и доплаты, а также выплаты за дополнительную работу.

6.3 Оплата труда библиотечных работников, режиссера, звукооператора, звукорежиссера производится в соответствии с положением об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования города Тулы финансируемых из бюджета города Тулы

6.4 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 числа следующего месяца.

6.5 Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев увеличения количества часов по учебным планам и программам или соответствующим сокращением количества часов, связанным с отчислением учеников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При этом, объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Педагогическая работа лицам других образовательных учреждений предоставляется только в случаях, когда преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется в части её объема и преемственности преподавания предметов в классах.

6.6 Изменения разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находя в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующих документов;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидат наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из

размера ставки ( оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7 На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без принятия штатной должности включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года и утверждаются тарификационный списки.

6.8 Работодатель обязуется :

6.8.1 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.

6.8.2 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного соглашения, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8.3 Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях зарплаты, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате ( расчетный листок) ( ст. 136 ТК РФ);

6.8.4 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения ( ст.136 ТК РФ);

6.8.5 Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на их счетах в банках.

6.9 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты работникам несет руководитель учреждения.

## **7. Охрана труда и здоровья**

7. Работодатель обязуется:

7.1 Обеспечивать право работников учреждения на здоровье 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 заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2 Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по его результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом.

В состав комиссии по смотру рабочих мест в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

7.3 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу 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.

7.4 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учрежден

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

7.6 Сохранить места 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 ).

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

7.8 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.9 Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом ( ст. 212 ТК РФ).

7.10 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.11 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.12 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.

7.13 Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.14 Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников культуры, членам комиссий 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 здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.15 Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

7.16 Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **8. Гарантии профсоюзной деятельности**

8. Стороны договорились о том, что:

8.1 Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников «ЗДШИ», получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании при избрании.

8.2 Профсоюзный комитет действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 декабря 1996г. № 10 – ФЗ и организует свою работу в соответствии с Положением о первичной профсоюзной организации.

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

8.4 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права ( ст. 370 ТК РФ).

8.5 Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.6 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2.3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ»

8.7 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 вместе, право пользоваться средствами связи, оргтехникой ( ст. 377 ТК РФ).

8.8 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов

из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

8.9 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выбранных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

8.11 Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2.3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ руководителей ( их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается по мимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2.3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ с руководителями выборного органа в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.»

8.12 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения

8.13 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников , смотра рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.14 Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя ( ст. 82, 374 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);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка ( ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда ( ст.218 ТК РФ);

- составление графиков сменности ( ст. 103 ТК РФ );
- утверждение формы расчетного листа ( ст. 136 ТК РФ);

16

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения ( ст. 193,194 ТК РФ):
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей( ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам ( ст. 136 ТК РФ);

## **9. Обязательства профкома**

9. Профком обязуется:

9.1 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.

9.2 Следить за соблюдением работодателем и его заместителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3 Следить 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

9.4 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работника ( ст. 86 ТК РФ).

9.5 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам и суде.

9.6 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

9.7 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.8 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты .

9.9 Участвовать в работе комиссией учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда .

9.10 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.11 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.

9.12 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

17

## **10. Заключительные положения**

10.1 Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение 3 лет

10.2 Ни одна из сторон не может в течение установленного срока уклониться от исполнения КД и прекратить его действие в одностороннем порядке.

10.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному их согласию и в порядке, установленном ст. 49 ТК РФ

10.4 Изменения и дополнения настоящего коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между работодателем и комиссией по ведению переговоров на предмет заключения коллективного договора..

10.5 Стороны пришли к соглашению, что их интересы, предусмотренные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

10.6 КД сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры и наименования учреждения, Коллективный договор заключен на 2021 – 2024г.г. вступает в силу со дня подписания и действует до подписания нового коллективного договора. ( ст. 43 ТК РФ).

## **11 Контроль за выполнением 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 2 раза в год: январь и июнь.

11.4 Рассматривают в недельный 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, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования 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.

18

11.7 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

