

Управление культуры и организации досуга населения администрации города Ульяновска
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Детская школа искусств имени А.В. Варламова



Коллективный договор МБУ ДО ДШИ им. А.В. Варламова
2024-2027

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МБУ ДО ДШИ им. А.В. Варламова

на 2024-2027 год

*Коллективный договор утвержден на
Общем собрании работников школы
МБУ ДО ДШИ им. А.В. Варламова
от 06.03.2024 протокол № 5*

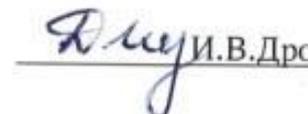
От работодателя:

Директор МБУ ДО ДШИ им.
А.В.Варламова


П.В. Гришин
МП
«13» мая 2024 г.

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета


Ю.И.В. Дроздова

«13» мая 2024 г.

г. Ульяновск 2024г.

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

«17» 05 2024 года, рег. № 285
вед. консультант Чумаков О.В.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детской школы искусств имени А.В. Варламова (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО ДШИ им. А.В. Варламова (далее Школа), заключенным между Работниками и Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя директора Гришина Павла Владимировича, действующий на основании Устава (далее - Работодатель) и Работники, в лице их представителя председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Школы Дроздовой Ирины Валерьевны.

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений в Школе, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

повышения уровня жизни Работников;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают первичную профсоюзную организацию Школы и её Профсоюзный комитет единственным представителем интересов Работников - членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Школы, включая работников первичной профсоюзной организации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан с учётом положений Соглашения между Федерацией организаций профсоюзов Ульяновской области, объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области на 2022-2024 годы от 26.11. 2021г. № 160-ДП, Дополнительного Соглашения от 03.11.2022г. № 101-ДП к вышеуказанному Соглашению и Регионального Соглашения между Ульяновским областным объединением организаций профсоюзов «Федерация организаций профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области о



минимальной заработной плате в Ульяновской области от 01.12.2023г. № 108-ДП.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения после обсуждения на Общем собрании Работников Школы.

1.7. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителя о результатах финансово-экономической деятельности Работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже двух раз в год: за полугодие и год.

1.8. Работодатель обязуется, в течение 3-х дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников Школы, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора путём проведения Общего собрания Работников Школы. (ст. 68 ТК РФ).

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определённых сторонами условий трудовых договоров с Работниками (работником), Работодатель обязан ознакомить Работников с такими изменениями не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

1.9. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контроля за его выполнением образуется комиссия.

В состав комиссии со стороны Работников могут включаться представители вышестоящей профсоюзной организации.

1.20. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества оказываемых образовательных услуг населению. В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться стабильной деятельности Школы, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда.

2.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы надлежащего качества.

2.4. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.5. Обеспечить прохождение курсов повышения квалификации.



2.6. В случае ухудшения финансового состояния Школы, немедленно извещать Профсоюзный комитет в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и минимизации негативных последствий для Работников.

2.7. Представлять Профсоюзному комитету бесплатно необходимую информацию:

для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности Школы, изменении ее структуры, передачи Школы, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;

о повышении квалификации Работников;

об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, о существующем риске повреждения здоровья;

о результатах финансово - хозяйственной деятельности;

о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за два месяца;

о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.8 Учитывать мнение Профсоюзного комитета или согласовывать с ним проекты текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.9. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.10. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Школой, в формах:

учёта мнения Профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, а также согласование при принятии локальных нормативных актов, в случаях установленных настоящим коллективным договором (ч. 2, 3 ст. 8 ТК РФ);



обязательного участия Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением Работников;

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате Работников, ее индексации и т.д.;

обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе Школы, внесения предложений по её совершенствованию;

обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития Школы;

участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятию и изменению и (или) дополнению, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на Общем собрании Работников Школы;

в иных формах, определённых трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе:

участие председателя Профсоюзного комитета в Совете Школы, комиссии по распределению стимулирующих выплат Школы.

2.11. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права Работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.12. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.13. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.14. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.15. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

2.16. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.17. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения



соглашения по охране труда.

2.18. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.19. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению Школой, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.20. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов Работников, изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

В случае задержки выплаты заработной платы Работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) Работодателя или в судебном порядке.

Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением Профсоюзным комитетом кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на Общем собрании Работников Школы.

2.21. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.22. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников.

Работники обязуются:

2.23. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.24. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.25. Выполнять установленные нормы труда.

2.26. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников.

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

2.28. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.



2.29. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.30. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

2.31. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

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

2.33. Принимать локальные нормативные акты.

2.34. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Работник имеет право на:

2.35. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.36. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.37. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.38. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.39. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для преподавателей, концертмейстеров, методистов), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.40. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.41. На дополнительное профессиональное образование.

2.42. Участие в управлении Школой, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.43. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.44. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.



2.45. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.46. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законом.

2.47. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации работы.

2.48. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда Работников Школы производится согласно Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детской школы искусств имени А.В. Варламова и Положения о материальном стимулировании, порядке установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детской школы искусств имени А.В. Варламова.

Работодатель обязан:

3.2. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой, действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

3.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды



производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.4. Задолженность по заработной плате за предыдущие периоды (при недостаточности средств на счёте) выплачивать в соответствии с согласованными с Профсоюзным комитетом сроками погашения.

3.5. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.6. Сохранять среднюю заработную плату и место работы Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Школы, на весь срок обучения.

3.7. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.8. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца: путём перечисления на указанный работником счёт в банке в дни, установленные коллективным договором. 20 - числа каждого месяца – зарплата за 1-ую половину месяца и 5 - числа – зарплата за 2-ую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.9. Выдавать Работникам расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ. Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом Школы.

3.10. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если Работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две



недели до его начала, перенести по письменному заявлению Работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником (ст. 124 ТК РФ).

Расчёт средней заработной платы Работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ч. 3 ст. 139 ТК РФ).

3.11. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

При этом работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключённым в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок.

4.3. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь Работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.4. Предусмотреть на 2024-2027 год 2 рабочих места для трудоустройства инвалидов.



4.5. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.6. Изменять определённые сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утвержденными Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета, а также с учётом специфики работы. (Приложение № 1).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (*ст. 91 ТК РФ*). (*для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала*).

Нормальная продолжительность рабочего времени определена в количестве 18 часов в неделю для преподавателей и 24 часа в неделю для концертмейстеров.

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. (*ст. 111 ТК РФ*).

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, а в случаях, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом (*ст. 113 ТК РФ*).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании)



произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми 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.

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

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех Работников (*ст. 95 ТК РФ*);

на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении работников, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) (*ст. 108 ТК РФ*).

5.6. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Преподавателям, концертмейстерам, методистам, заместителю директора по учебной работе, заместителю директора по учебно-воспитательной работе - 56 календарных дней (*ст.334, 335, 115 ТК РФ*).

5.7. Дополнительные дни отдыха предоставляются работникам согласно ст.ст.



112, 153 ТК РФ (по личному заявлению и оформляются приказом Работодателя).

Дополнительные дни отдыха предоставляются работникам за счет Работодателя из средств по приносящей доход деятельности (по личному заявлению и оформляются приказом Работодателя):

- за работу в течение 9 месяцев без временной нетрудоспособности – 1 день;
- председателю профкома – 3 дня;
- членам профкома – 1 день;

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (*ст. 123 ТК РФ*).

5.9. Супругам, работающим в Школе, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.10. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (*ст. 125 ТК РФ*).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя (*ст. 124 ТК РФ*).

При увольнении Работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ст. 127 ТК РФ*).

5.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между Работником и Работодателем (*ст. 128 ТК РФ*), если иное не установлено трудовым законодательством.

5.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в случаях установленных (*ст. 128 ТК РФ*).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

6.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в Школе.



6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Разработать и после согласования с Профсоюзным комитетом, утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, предусматривающий санитарно-бытовое обеспечение;

6.3.2. Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором за счёт средств по приносящей доход деятельности.

Контроль за выполнением мероприятий по охране труда осуществляют: от Работодателя заместитель директора по АХР, от профсоюзного комитета – председатель профсоюзного комитета.

6.3.3. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в Школе.

6.3.4. Создать и оборудовать уголок охраны труда.

6.3.5. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей первичной профсоюзной организации Школы в целях проведения проверок условий и охраны труда, предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

Стороны исходят из того, что Профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов за счёт средств Работодателя.

Заключение независимой экспертизы, проведённой технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения Работодателем.

6.3.6. Разрабатывать и по согласованию с Профсоюзным комитетом утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.3.7. Осуществлять обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим в Школе, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.3.8. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.3.9. Организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счёт средств по приносящей доход деятельности Школы.

6.3.10. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с



обязательным участием представителей Профсоюзного комитета и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

6.3.11. Обеспечить полноправное участие Профсоюзного комитета, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев в Школе.

6.3.12. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- обеспечить гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством работникам, совмещающим работу с обучением.

6.3.13. Совместно с Профсоюзным комитетом, уполномоченными лицами по охране труда профсоюза, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Школе и выполнением соглашения по охране труда.

6.3.14. Проводить субботники.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

6.4.1. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев в Школе и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда в Школе.

6.4.2. Вносить предложения Работодателю по вопросам улучшения работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Школе.

6.4.3. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования Школы по вопросам охраны труда.

6.4.4. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда профсоюза вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения этих нарушений.

6.5. Работники в области охраны труда обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях в Школе, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.5.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Школе, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.5.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых субботниках.

6.5.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни



и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.5.8. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.5.9. Знакомиться с результатами специальной оценки условий труда под роспись.

6.5.10. Участвовать в субботниках.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Работодатель обязуется:

7.1. Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в свободное от работы время.

7.2. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 18 лет без их согласия.

7.3. Предоставлять по заявлениям женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в количестве 14 дней в месяц, а также возможность работы по гибкому графику.

7.4. Обеспечить предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

7.5. Предоставлять женщинам, имеющим ребёнка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днём, с сохранением средней заработной платы за счёт средств по приносящей доход деятельности (по их письменному заявлению).

7.6. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

В целях пополнения Школы молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии Школы, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи:

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Развивать институт наставничества.

8.1.2. Проводить в Школе встречи Работодателя с молодёжью.



8.1.3. Организовать работу с молодыми семьями.

8.1.4. Разработать программу «Кадровый резерв МБУ ДО ДШИ им. А.В. Варламова» (предусмотреть создание условий для профессионального роста молодежи и т.д.).

8.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.2.1. Способствовать участию представителей молодёжи в комиссиях по ведению переговоров, заключению коллективного договора, в работе комиссии по трудовым спорам, по охране труда.

8.2.2. Способствовать адаптации молодых работников в Школе.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.3.2. Вести контроль за соблюдением установленных трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями условий, льгот и гарантий для молодых работников.

8.3.3. Информировать молодых работников о деятельности профсоюзной организации по вопросам защиты их социально-экономических интересов прав и обязанностей.

8.3.4. Проводить обучение молодых работников по ведению переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав.

8.3.5. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1.1. Возмещать работникам не позднее, чем за 3 дня до отправления в командировку расходы, связанные со служебными командировками. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

9.1.2. Выплачивать Работникам выходное пособие в случае их увольнения по основаниям, в порядке и размерах, установленных ТК РФ.

9.2. Оказывать материальную помощь Работникам согласно Положения о материальном стимулировании, порядке установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детской школы искусств имени А.В. Варламова.

9.3. Предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже



обстоятельств семейного или личного характера отпуск без сохранения заработной платы:

- с бракосочетанием работника до 5 дней;
- с рождением или усыновлением ребенка до 5 дней;
- в случае смерти супруга (супруги) и близких родственников (родителей, детей, родных сестер, братьев) до 5 дней;

9.4. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.5. Добиваться от Работодателя предоставления информации о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд по мере необходимости.

9.6. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов Школы по личному составу.

10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель обязуется:

10.1. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

10.2. Способствовать созданию условий для занятий Работниками физической культурой и спортом в Школе.

Профсоюзный комитет обязуется:

10.3. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни.

10.4. Организовать массовые мероприятия.

10.5. Организовывать занятия Работников физической культурой и спортом в Школе

11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления Школой (п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», *ст. 52 ТК РФ*).

11.2. Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента



получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету Школы о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (*ст. 370 ТК РФ*).

11.3. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

11.4. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором (*статьи 379 и 380 ТК РФ*).

11.5. Работодатель и Профсоюзный комитет образуют комиссию по трудовым спорам и организуют её работу.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

12.2. Работодатель создаёт условия для осуществления деятельности Первичной профсоюзной организации, Профсоюзного комитета (*ст. 377 ТК РФ*).

Работодатель обязуется:

12.3. Соблюдать права профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашениями (*глава 58 ТК РФ*).

12.4. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашений (*ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”*).

12.5. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи (телефон, электронную почту и т.п.) и оргтехнику.

12.6. Предоставлять председателю Профсоюзного комитета возможность участия в работе коллегиальных органов Школы с правом голоса (*ст. 53.1 ТК РФ*).



12.7. Расследовать и учитывать в Школе все несчастные случаи, происшедшие с не освобождёнными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей.

12.8. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель обязуется ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы Работникам перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников - членов профсоюза в размере 1 % на расчётный счёт вышестоящей профсоюзной организации от заработной платы начисленных профсоюзных взносов.

12.9. Гарантировать права на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобождённым от основной работы (ст. 374 ТК РФ), (ст. 375 ТК РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

12.10. Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя членов первичной профсоюзной организации на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утверждёнными профсоюзными органами.

12.11. Освобождать от работы членов профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

12.12. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, допускается только с соблюдением порядка, установленного [статьей 374](#) настоящего Кодекса.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с руководителем Школы, при реорганизации в форме преобразования.

13.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

13.5. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ)

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр развития ребенка «Солнышко» имени А.В.Варьямова

Промучеровано 20 листов

Прощенное ученье в 11 листов

Директор

П.В.Принин

