

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»
ГОРОХОВЕЦКОГО РАЙОНА ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств»
Гороховецкого района Владимирской области / МБУ ДО «ДШИ» /
на 2021- 2024 гг.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Департамент труда и занятости населения Владимирской области	
Рег.№	11142 от 12.04.2021
Подпись	<i>А.В. Исова</i>
ФИО	А.В. Григорьев

Юридический адрес МБУ ДО «ДШИ»
601481, Владимирская область,
Гороховецкий район, г. Гороховец,
ул. Московская, д. 48
тел/факс(49238) 2-18-07
р/с 03234643176150002800
в ОТДЕЛЕНИЕ ВЛАДИМИР БАНКА
РОССИИ/УФК по Владимирской области
л/счет 20286X80500 в УФК по
Владимирской области
ИНН 3313003816, ОГРН 1023300922204



Зам.председателя первичной профсоюзной
организации МБУ ДО «ДШИ»

С.Ю.Сорокин

«23» марта 2021г.

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально трудовые и связанные с ним отношения между работниками и работодателем муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Гороховецкого района Владимирской области (МБУ ДО «ДШИ») на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами, участниками настоящего коллективного договора, являются муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств» Гороховецкого района Владимирской области (МБУ ДО «ДШИ»), далее Школа, в лице И.о.директора Исоевой Анны Васильевны, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники Школы в лице их представителя – заместителя председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются принятые в процессе переговоров дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда, его оплаты, социальные гарантии и льготы. Кроме того, коллективный договор включает в себя основные положения законодательства РФ о труде, имеющие наибольшее значение для работников, и нормативные положения, если в законах и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.4. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством РФ. В случае изменения законодательных норм, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения и дополнения (ст. 44 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Школы (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Стороны принимают все зависящие от них меры для погашения конфликтов, возникших в социальной и производственной сферах. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если оно не установлено действующим законодательством.

1.7. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или не выполняющие принятые обязательства, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (ст. 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, 23.03.2021 года, и действует до 23.03.2024 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Коллективный договор сохраняет свою силу в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с руководителем Школы. При

реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации МБУ ДО «ДШИ» коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Обязательства сторон:

1.9.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы школы, повышения уровня жизни работников школы работодатель обязуется:

- соблюдать законы и нормативные правовые акты; локальные нормативные акты и соглашения, действие которых распространяется на школу в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- добиваться стабильного финансового положения школы, добиваться установления объема средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее 30 процентов от общего фонда оплаты труда Школы;

- обеспечивать сохранность зданий и имущества;

- представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», включать в аттестационную комиссию представителя профсоюза;

- создавать и сохранять благоприятно-психологический климат в коллективе;

- создать условия для профессионального и личностного роста работников;

- согласовывать с профсоюзом положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, по вопросам сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- в целях создания безопасных условий труда организует замену и утилизацию люминесцентных ламп;

- в целях исполнения работниками своих должностных обязанностей обеспечивать работников инструментами, технической и методической документацией, спецсредствами, спецодеждой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей (в соответствии с нормами выдачи).

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в следующие сроки: за первую половину месяца – 15 числа; за вторую половину месяца – 30 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день выдачи заработной платы.

С учетом вышеизложенного исключительным правом работодателя (помимо случаев, специально оговоренных в договоре) является планирование, управление и контроль за деятельностью школы, перевод, передвижение, повышение квалификации работников при условии, что это не будет использоваться для дискриминации работников школы.

1.10. Профсоюз обязуется:

1.10.1. Осуществлять в пределах своей компетентности контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения работников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;

- содействовать эффективной деятельности школы присущими профсоюзу методами и средствами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;

- контролировать соблюдение работодателем коллективного договора и других актов, действующих в школе;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

1.11. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- проявлять творческую активность;

- соблюдать нормы служебной и корпоративной этики, субординации в отношении между руководителями и подчиненными, уважать индивидуальные права и человеческое достоинство друг друга;

- бережно относиться к имуществу школы;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.

1.12. Стороны совместно:

- обеспечивают контроль за:

- созданием здоровых и безопасных условий труда;

- своевременным расследованием несчастных случаев и возмещения ущерба;

- несут ответственность за невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором в соответствии с действующим законодательством;

- осуществляют подготовку материалов на награждение работников, присвоение званий.

2. Трудовые отношения. Гарантии занятости

2.1. Стороны договорились, что:

- трудовые отношения при поступлении на работу оформляются в соответствии с трудовым законодательством РФ путем заключения трудового договора в письменной форме в 2-ух экземплярах: один экземпляр хранится у работодателя, другой экземпляр передается работнику. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в МБУ ДО «ДШИ» правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, положением о системе оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств», другими нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;

- условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями выше стоящих организаций, настоящим коллективным договором МБУ ДО «ДШИ»;

- в трудовом договоре указываются в обязательном порядке стороны, заключившие трудовой договор; место работы (с указанием структурного подразделения); наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации (в случае, если в соответствии с ФЗ с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утвержденных в установленном законодательством порядке); характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях труда; права и обязанности работника, права и обязанности работодателя; режим труда и отдыха; условия оплаты труда (с указанием тарифной ставки или должностного оклада, а также доплат, надбавок, премий, иных поощрительных премий); виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;

- в случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившая основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ);

- по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре могут предусматриваться и иные условия, не противоречащие законодательству;

- на основании заключенного трудового договора прием работника на работу оформляется приказом работодателя, который предъявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ);

- расторжение трудового договора допускается лишь по основаниям, предусмотренным законодательством;

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости осуществляется работодателем с письменного согласия работника.

2.2. Работник и работодатель обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.3. Работодатель:

- осуществляет работу по подбору и расстановке кадров;
- разрабатывает и согласовывает с профкомом должностные обязанности, инструкции по охране труда на рабочем месте;
- не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями;
- расторжение трудового договора допускается лишь по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами;
- осуществляет подготовку школы к новому учебному году;
- знакомит работника с новой учебной нагрузкой до его ухода в очередной отпуск;
- организует работу преподавателей:
 - а) в каникулярное время по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время;
 - б) создает в школе помещения для нормального отдыха работников в свободное от занятий время. Предоставляет каждому работнику возможность перерыва для приема пищи не менее 30 минут;
 - в) принимает все необходимые меры для сохранения рабочих мест;
 - г) в случае сокращения численности или штата работников не позднее, чем за два месяца представляет в профком проекты приказов со списками сокращенных должностей, планы – графики высвобождения работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве; не позднее, чем за три месяца предоставляет соответствующую информацию о возможном массовом высвобождении работников в службу занятости; предупреждает под роспись работника об увольнении в связи с сокращением его должности не менее чем за два месяца.

2.4. Работодатель обязуется:

В целях обеспечения занятости принять все меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет переобучения персонала с целью их дальнейшего использования в учреждениях культуры; проводить политику максимального сохранения рабочих мест; избегать сокращения особо нуждающихся в социальной защите категорий работников;

Прежде чем провести сокращение принять следующие меры:

- Предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (часть 3 ст. 81 ТК РФ);
- предоставить работнику, с его согласия, ежегодный отпуск;
- при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата выходное пособие выплачивается в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

Стороны договорились о следующем: преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в законодательстве (ст. 179 ТК РФ), имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, имеющие длительный непрерывный стаж работы в Школе (не менее 10 лет);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды детства, если по состоянию здоровья они не могут изменить условия работы; инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работники с более высокой квалификацией;
- работники, имеющие двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является постоянной и основным средством к существованию);
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком.

2.5. Режим работы в МБУ ДО «ДШИ» определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа МБУ ДО «ДШИ»;
- оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Работники имеют право на совмещение вакантных должностей и рабочих мест.

Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
 - по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- а) сокращения количества учащихся (групп, классов);

б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью, для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной учебной нагрузки без согласия последнего не должна превышать одного месяца в течение одного календарного года);

в) восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

2.8. Профсоюз осуществляет защиту социальных гарантий работающих в вопросах обеспечения занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством.

2.9. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора МБУ ДО «ДШИ» (ст. 2, 370 Трудового кодекса РФ).

3. Оплата и стимулирование труда

3.1. Работодатель:

- анализирует качественный состав работников школы в соответствии с образованием, педагогическим стажем и квалификацией работников;
- не допускает снижения заработной платы работников школы;
- обеспечивает своевременность выплаты заработной платы, правильность и своевременность начисления установленных надбавок и доплат;
- устанавливает по согласованию с профкомом доплаты за неблагоприятные условия труда.

3.2. Зарплата работников Учреждения не может быть ниже установленных правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Должностной оклад, ставка заработной платы, за исключением директора и заместителей директора Учреждения, состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

Должностные оклады, ставки заработной платы работников Школы устанавливаются согласно приложению № 1 к «Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств» Гороховецкого

района Владимирской области» (Приложение № 1 к Коллективному договору муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Гороховецкого района Владимирской области).

Оплата труда преподавателей Школы (по видам искусств) в части установления нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы составляет: преподавателям 18 часов в неделю; концертмейстерам – 24 часа в неделю (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании (педагогические работники, не имеющие квалификационную категорию) - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников несет их руководитель.

3.3. Работодатель обязуется:

- при определении нагрузки исходить из стажа работы, ее эффективности, квалификации работника, не допуская дискриминации, ущемления прав преподавателя;
- производить доплату за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника;
- выплачивать отпускные работникам не позднее, чем за три дня до отпуска;
- возмещать расходы, связанные со служебными командировками, в том числе расходы однодневных.

3.4. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью выплаты работникам заработной платы, компенсаций, пособий, доплат, надбавок, установления и изменения тарифных ставок.

- осуществлять контроль за ведением трудовых книжек работников, за правильностью исчисления общего и педагогического стажа.

3.5. Стимулирующие и компенсационные выплаты (премии, надбавки, доплаты) работникам выплачиваются на основании Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Гороховецкого района Владимирской области.

3.6. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.7. При прекращении трудового договора выплаты всех причитающихся сумм производятся в день увольнения работника.

3.8. Стороны совместно:

- представляют к награждению кадровых работников за особые заслуги или в связи с юбилейными датами Почетными грамотами работодателя и вышестоящих организаций;

- информируют работников на общем собрании о размерах финансовых поступлений из всех источников, доходах от хозяйственной деятельности, спонсорских и других средств, отчитываются об их использовании не реже 1 раза в полугодие.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. При регулировании рабочего времени в школе искусств стороны исходят из Трудового кодекса РФ ст. 333.

Трудовой распорядок определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка».

Работодатель обязан обеспечить основных работников педагогической нагрузкой не менее ставки (должностного оклада). Нагрузка менее ставки может быть установлена по письменному заявлению работника. Локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Работодатель имеет право принимать на работу по совместительству по мере производственной необходимости. Продолжительность работы по совместительству для педагогических работников устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели; для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной

продолжительности рабочей недели в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

4.2. Работодатель обязуется:

- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;
- принять гибкие и индивидуальные графики работы для работников по их письменному заявлению в исключительных случаях без ущерба для производственной необходимости;
- доводить до сведения работников график сменности работ в выходные, каникулярные и праздничные дни, согласованные с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, согласованных с профсоюзной организацией, утверждаемым работодателем. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

4.4. Стороны договорились:

– Различные виды аудиторных занятий, внеурочных мероприятий в рамках реализации программ творческой, методической и просветительской деятельности школы входят в обязанности преподавателя.

– 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 (каникулярное время для педагогических работников) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.5. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и работодателем:

- мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам – до 14 дней;
- женщинам, воспитывающим 3 и более детей – 14 дней;

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- 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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

4.7. Работа в выходной или в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день 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). Привлечение к работам в выходной и нерабочий праздничный день производится работодателем с письменного согласия работника и согласовывается с профсоюзом, оформляется приказом работодателя.

5. Условия, охрана труда и экологическая безопасность

5.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст.22 ТК РФ);
- обеспечивать инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается;

5.2. В целях обеспечения здоровых условий труда:

- проводить необходимый ремонт помещений;
- принимать меры для обеспечения соблюдения температурного и светового режима;
- выполнять мероприятия по подготовке к зиме;
- выдавать бесплатно спецодежду, полотенца, мыло, моющие средства, все остальное, необходимое для работы техническим работникам и работникам, имеющим право на их получение;
- обеспечить оборудование рабочих мест, подсобных помещений мебелью, техническими средствами, инвентарем для работы;
- обеспечить работников медицинской аптечкой (по инструкции).

6. Охрана здоровья. Социальное страхование

6.1. Все работники школы подлежат социальному страхованию и получают полис обязательного медицинского страхования.

6.2. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы, определенные законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование;

- выплачивать все пособия в сроки, установленные для выплаты в соответствии с законодательством;

- вносить необходимые отметки в разделы больничного листа и своевременно сдавать;

- обеспечивать беременным женщинам щадящий режим работы при наличии медицинского заключения.

6.3. В соответствии с Положением о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, выдаются следующие пособия:

- по временной нетрудоспособности;

- при рождении ребенка;

- на погребение.

6.4. Пособия выдаются по общему правилу, если право на их получение наступило в период работы (включая время испытаний и день увольнения). Пособие назначается, если обращение за ним последовало не позднее 6 месяцев со дня восстановления нетрудоспособности, установления инвалидности, окончания отпуска по беременности и родам, рождения ребенка или со дня смерти. При этом пособие по временной нетрудоспособности за прошлое время выдается не более чем за 12 месяцев со дня обращения за пособием. Пособие выплачивается за счет средств государственного социального страхования. Неуплата учреждением взносов не лишает работника права на обеспечение пособиями по государственному социальному страхованию.

6.5. Контроль за правильностью назначения, начисления и выплаты пособия по государственному социальному страхованию осуществляется уполномоченным по социальному страхованию, который утверждается приказом работодателя.

6.6. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке больничный лист (лист нетрудоспособности).

6.7. Пособие по временной нетрудоспособности выдается с первого дня утраты нетрудоспособности и до ее восстановления или до установления МСЭК инвалидности, даже если в это время работник был уволен.

6.8. При наступлении временной нетрудоспособности в период спора о правильности увольнения, пособие выдается в случае восстановления на работе. При этом пособие по временной нетрудоспособности выдается со дня вынесения решения о восстановлении на работе.

6.9. При бытовой травме пособие выдается, начиная с 1-ого дня нетрудоспособности. Если травма явилась результатом стихийного бедствия (ураган, пожар и др.), либо анатомического дефекта пострадавшего, пособие выдается на весь период нетрудоспособности по общим правилам.

6.10. При наступлении временной нетрудоспособности вследствие заболевания (травмы) во время пребывания в ежегодном (основном или дополнительном)

отпуске, пособие выдается за все дни освобождения от работы, удостоверенные больничным листом.

6.11. Пособие при санаторно-курортном (амбулаторно-курортном) лечении выдается, если очередного или дополнительного отпуска недостаточно для лечения и проезда в санаторий и обратно, и если путевка-курсовка выдается за счет средств социального страхования.

7. Взаимоотношения работодателя и первичной профсоюзной организации школы в части реализации прав профсоюза

7.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с первичной профсоюзной организацией школы, руководствуясь действующим законодательством и настоящим договором.

7.2. Работодатель гарантирует первичной профсоюзной организации школы получение бесплатной информации по вопросам социально-трудового и социально-экономического развития школы.

7.3. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

7.4. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд первичной профсоюзной организации.

7.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% через централизованную бухгалтерию, а также работников, не являющихся членами профсоюза, за право пользования условиями коллективного договора и правовой защитой.

7.6. Профсоюзная организация обязательно принимает участие в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

7.7. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора по инициативе работодателя по п. 2 (сокращение численности или штата работников школы), пункта 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) и пункта 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) ст. 81 ТК РФ с профорганизатором первичной профорганизации, не освобожденным от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа уточнение ссылки на статью ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по вышеуказанным пунктам ст. 81 ТК РФ с председателем первичной профорганизации и его заместителем не допускается в течение 2 лет, после окончания выборных полномочий, кроме случаев совершения работником

виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

7.8. Работодатель может сохранять заработную плату и возмещать командировочные расходы работникам, избранным в состав профсоюзных органов, не освобожденным от своей основной работы (председатель первичной профорганизации и его заместитель), на период подготовки и участия их в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, пленумов и т. п. мероприятиях, а также на период выполнения профсоюзных обязанностей и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.9. Работодатель обязуется:

- не препятствовать избранию членами профсоюзного органа лиц, представляющих интересы трудового коллектива;
- информировать профсоюзный орган об изменениях производственной структуры (за 2 месяца), о плане работы, финансово-экономическом положении;
- не препятствовать проведению в рабочее время общего собрания трудового коллектива, профсоюзных организаций, не нарушая производственного процесса в методический день.

7.10. Председатель первичной профорганизации не может быть переведен на другую работу, подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного согласия всей первичной профорганизации.

7.11. Выборным активистам трудового коллектива, председателю, не освобожденным от основной работы, сохраняется средняя заработная плата на период их участия в мероприятиях, организуемых первичной профсоюзной организацией школы.

8. Проведение общих и профсоюзных собраний работников

8.1. Общее собрание работников может проводиться по инициативе работников и (или) профсоюза или работодателя.

8.2. Если общее собрание проводится по инициативе работников или профсоюза, то он обязан предупредить работодателя в письменной форме не менее, чем за 5 дней, с указанием времени и предполагаемой повестки дня. Место проведения собрания определяется по согласованию с работодателем.

8.3. Оповещение трудового коллектива о проведении общего собрания работников – обязанность организаторов (инициаторов) собрания, профсоюза.

8.4. Если общее собрание проводится по инициативе работодателя, то он, в свою очередь, также должен предупредить профсоюз не менее, чем за трое суток в письменной форме, с указанием времени, места и предполагаемой повестки дня.

8.5. Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины основных работников от общего числа.

9. Заключительное положение

9.1. Работодатель обязуется:

- размножить текст коллективного договора и довести до работников;
- знакомить с коллективным договором всех вновь поступивших на работу;
- копии коллективного договора (с приложениями) передать в профком.

9.2. Стороны пришли к соглашению о следующем:

– Настоящий коллективный договор в семидневный срок со дня подписания его сторонами направляется в орган по труду для уведомительной регистрации;

– в течение срока действия коллективного договора любая сторона вправе выступать с инициативой внесения изменений в коллективный договор. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовки);

– в течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны приступают к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или продлевают его.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, а также органами по труду. Стороны 1 раз в год информирует о выполнении соглашения на общем собрании работников.

9.4. Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива МБУ ДО «ДШИ» «16» марта 2021

Протокол № 1 от «16» марта 2024

