

Представитель работников

Представитель работодателя

Председатель первичной профсоюзной организации МБУДО «ДШИ № 1»

Директор МБУДО «ДШИ № 1»

*Н.Ю. Кричевская*  
Н.Ю. Кричевская

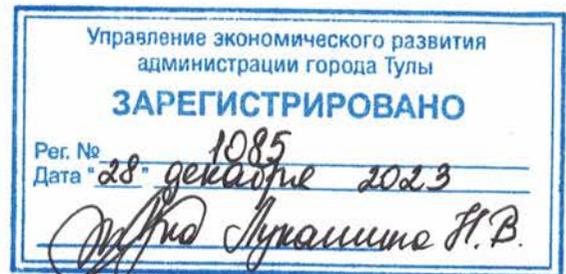
*И.А. Петрушенко*  
И.А. Петрушенко

«*26*» *декабря* 20*23* г.

«*26*» *декабря* 20*23* г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств № 1»  
на 2024-2026 годы



Коллективный договор зарегистрирован в Тульской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры № 53/23 от «*27*» *декабря* 20*23* г.

Председатель  
*Н.В. Неверова*  
Н.В. Неверова



## 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», областного и городского трехсторонних соглашений, Уставом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 1» (далее – Школа).

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, заключаемый между работниками учреждения и работодателем.

Сторонами настоящего коллективного договора (далее КД) являются:

- работодатель, в лице директора МБУДО «ДШИ № 1» **Петрушенко Ирины Анатольевны** (далее – Работодатель), действующей на основании Устава МБУДО «ДШИ № 1»;
- работники МБУДО «ДШИ № 1» в лице председателя первичной профсоюзной организации МБУДО «ДШИ № 1» **Кричевской Натальи Юрьевны** (далее – профсоюз), действующей на основании Устава Общероссийского профсоюза работников культуры, представляющей интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении КД, осуществлении контроля за его выполнением (ст. 29 ТК РФ).

Предметом КД являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Действие настоящего КД распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в установленном порядке (ст. 30 ТК РФ).

КД разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего КД.

**Принципы социального партнерства**, являющиеся обязательными для сторон (ст. 24 ТК РФ):

- равноправие сторон, уважение и учет их интересов;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятых сторонами обязательств;
- реальность принятых обязательств;

- обязательность выполнения КД;
- контроль и ответственность за выполнение КД.

#### **Цель КД:**

- соблюдение социальных и трудовых гарантий Работников;
- повышение их жизненного уровня;
- обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения;
- разграничение прав и обязанностей сторон.

С учетом особенностей учреждения, его финансовых возможностей в КД могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с нормами и положениями, установленными общероссийским и региональным законодательством, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

#### *Работодатель обязуется:*

- соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия КД, соглашений и трудовых договоров;
- признать право работников на участие в управлении образовательным учреждением в предусмотренных законом формах;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;
- издавать все приказы в строгом соответствии с ТК РФ;
- возмещать работнику, не полученный им заработок в случаях:

1. Незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;

2. Отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или Государственной инспекции труда о восстановлении работника на прежней работе;

3. Задержки выдачи трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причин увольнения (ст. 234 ТК РФ);

4. Ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ);

- добиваться стабильного финансового положения учреждения.

#### *Профком как представитель работников обязуется:*

- обеспечить защиту трудовых прав работников;
- защиту работников против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда;
- способствовать устойчивой деятельности учреждения с целью сохранения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления Работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД.

КД может быть изменен или дополнен представителями сторон без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В соответствии со ст. 43 ТК РФ КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При смене формы собственности организации КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации организации КД действует в течение всего срока проведения ликвидации.

КД заключается на три года, вступает в силу со дня его подписания. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет.

## **2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

2.1. Стороны договорились, что:

- Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ);

- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим КД, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. В трудовой договор вносятся следующие обязательные условия (ст. 57 ТК РФ):

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины) послужившие основанием для заключения трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника.

5

2.4. Трудовой договор заключается как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в иных случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.5. Помимо заключения трудового договора по основной работе работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и у другого работодателя (внешнее совместительство). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (ст. 284 ТК РФ). Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических работников определяются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 282 ТК РФ).

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает работника не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора (статья 72 ТК РФ) путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору.

2.7. Расторжение трудового договора с работником осуществляется по основаниям, предусмотренным (ст.77 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 первой части статьи 81 ТК РФ производится с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

2.8. В связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) при увольнении работника Работодатель выплачивает компенсацию, предусмотренную законодательством.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Работники Школы имеют право не реже одного раза в 3 года пройти повышение квалификации.

3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

3.3. В случае направления работника на повышение квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплачиваются командировочные расходы.

3.4. Работникам, желающим пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, в соответствии с действующим законодательством.

3.5. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям предусмотренным действующим законодательством.

4.2. Сокращение штата или численности работников, в том числе работников, не являющихся членами профсоюза, Работодатель может осуществлять только при предварительном, не менее чем за два месяца, уведомлении Профсоюзного комитета, а также при проведении с ним предварительных переговоров о соблюдении интересов работников до направления официального запроса о мнении Профсоюзного комитета.

4.3. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя по ст. 81 п. 2 ТК РФ (сокращение численности или штата работников Школы) преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам согласно ст. 179 ТК РФ с предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии со ст. 178 ТК РФ. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию по старости);
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно;
- беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- лица, в семье которых имеется два или более иждивенцев и нет других работников с самостоятельным заработком.

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

5.1. Режим рабочего времени педагогических работников регламентируется ТК РФ (ст.333), Законом РФ от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании» (ст. 47), приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №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», приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организация, осуществляющих образовательную деятельность».

5.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (Приложение 1 к коллективному договору), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

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

5.4. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом:

- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, и письменного распоряжения работодателя (ст. 113 ТК РФ);

- по желанию работника, работавшего в выходной или 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;

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности

рабочего времени, возможна только с его письменного согласия, в рамках и при условиях, установленных ст. 99 ТК РФ.

5.8. Руководство Школы вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе руководства Школы на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

5.9. Перевод работника (ов) на дистанционную форму работы осуществляется в соответствии со ст. 312.1.- 9. Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. ст. 106, 107 ТК РФ).

5.11. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью:

- для педагогических работников 30 минут согласно расписаниям занятий,
- для остальных работников - один час с 13.00 до 14.00 ч.

На работах, где перерывы для питания и отдыха невозможны, работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи на рабочем месте (ст. 108 ТК РФ).

5.12. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.14. Продление или перенесение отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

5.15. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.16. Педагогическим работникам предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Остальным работникам - 28 календарных дней.

5.17. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 рабочих дня до его начала.

5.18. Педагогические работники Школы не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы.

5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

5.20. Работодатель предоставляет работнику, прошедшему вакцинацию против коронавирусной инфекции (Covid-19) – 2 оплачиваемых дня отдыха (при предъявлении сертификата о прививке).

5.21. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы следующей продолжительностью:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, либо имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери (одинокому отцу), воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, - 14 календарных дней в удобное для них время;
- в связи с переездом - до 5 календарных дней;
- в первый день занятий в школе родителям, имеющим детей до 12-летнего возраста – 1 день;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **6. Оплата и нормирование труда.**

6.1. Оплата труда работников бюджетной сферы: руководителя, специалистов и служащих производится на основании постановления администрации г. Тулы от 17.06.2014г. № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность».

Основными критериями при оплате труда служат квалификация работника и стаж работы. При аттестации работника особое внимание уделяется квалификации работника и результатам, достигнутым при исполнении служебных обязанностей.

6.2. Работодатель обязуется:

- устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год в соответствии с учебными планами;
- не допускать снижения размеров заработной платы и (или) ухудшения положения и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.3. В пределах выделенных бюджетных ассигнований работникам Школы могут производиться выплаты стимулирующего характера в соответствии Положением об условиях оплаты труда работников Школы.

6.4. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в дни, установленные КД (5 и 20 числа, ежемесячно) в полном размере. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Работодатель обязан выплатить конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, - не ниже одной пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (п.2.3.1. Областное трехстороннее соглашение между правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей).

6.6. Пересмотр или введение новых норм труда, существенное изменение условий оплаты труда производятся работодателем с обязательным учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за два месяца до их предполагаемого введения (ст. 162 ТК РФ).

6.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника 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.

6.8. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат (по КД).

6.9. В целях социальной защиты сохранить на один года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам школы, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- временной длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

6.10. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме,

подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа работников (ст. 136 ТК РФ).

6.11. Перечислять заработную плату на указанные счета в банках по письменному заявлению работника.

6.12. Предусматривать ежегодную индексацию заработной платы на уровне не ниже индекса потребительских цен в Тульской области (ст.ст. 134, 142 ТК РФ).

6.13. Работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения профсоюзного органа работников (в том числе из внебюджетных источников).

6.14. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

## 7. Социальные гарантии

Работникам Школы предоставляются гарантии:

7.1. При направлении в служебные командировки (сохранение места работы (должности), среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой) ст. 167 ТК РФ.

7.2. Выполнении государственных и общественных обязанностей (освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время).

7.3. Совмещении работы с обучением. Предоставление дополнительных отпусков обучающимся в государственных учреждениях высшего профессионального образования с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ):

- по заочной и очно-заочной форме обучения для прохождения промежуточной аттестации по 40 календарных дней на 1 и 2 курсах и 50 дней на последующих курсах;

- прохождения государственной итоговой аттестации – до 4 месяцев.

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы:

- работникам – студентам очной формы обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц;

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

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 15 календарных дней.

Работникам, успешно осваивающим программы высшего образования по заочной форме обучения, 1 раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух образовательных организациях, гарантии предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника) ст. 177 ТК РФ.

7.4. Гарантии работающим женщинам:

- при прохождении диспансерного обследования за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ);
- имеющим детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы – перевод по личному заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

Такие же гарантии предоставляются отцам, воспитывающим ребенка без матери, опекуну (попечителю) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

7.5. Производить обязательное социальное страхование работников.

7.6. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

*Совместные обязательства работодателя и профсоюзного комитета по социальной защите работников:*

- обеспечивать информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;
- оказывать, исходя из финансовых возможностей учреждения, материальную помощь;
- разрабатывать мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работников, в случае увольнения их в результате реорганизации учреждения;
- поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, награждать ценным подарком, Почетной грамотой и т.д.);
- представлять за особые трудовые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам.

## **8. Охрана труда и здоровья.**

Стороны договорились:

Обеспечивать условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Принимать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.1.2. Проводить специальную оценку условий труда, что является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника, с учетом отклонения их фактических

значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

8.1.3. Обеспечивать информирование работников о результатах проведения мероприятий по специальной оценке условий труда на рабочем месте.

8.1.4. Для всех поступающих на работу лиц организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, проводить инструктаж по охране труда.

8.1.5. Организовывать в соответствии с требованиями законодательства проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.6. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой, спец-обувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно установленных норм за счет средств работодателя.

8.2. Работники обязаны:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.2.5. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование (ст. 215 ТК РФ).

8.3. Трудовые гарантии для участников СВО и мобилизованных граждан. Действие трудового договора с мобилизованным приостанавливается на период службы на основании заявления. На время службы за работником сохраняется должность и все трудовые гарантии. Период службы засчитывается в трудовой стаж. Также установлены дополнительные гарантии – например, оставление на работе при сокращении штата. Однако если после окончания службы работник в течение 3 месяцев так и не вышел на работу, трудовой договор с ним может быть расторгнут (ФЗ от 07.10.2022 № 376-ФЗ.).

## 9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании Школы (ст.30 ТК РФ).

9.3. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу необходимые помещения (для проведения заседаний и хранения документации), на законном основании с обеспечением его уборки и всеми коммунальными услугами.

9.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом Общероссийского профсоюза работников культуры (1%).

9.5. Для осуществления уставной деятельности профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно представляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.6. Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профорганизации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и др.).

9.10. Работодатель, должностные лица обязаны оказывать содействие профсоюзу в его деятельности.

9.11. Работодатель принимает локальные нормативные акты с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников (статья 135 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- принятие решения о сокращении численности или штата работников, при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- график отпусков (статья 23 ТК РФ);

- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ).

9.12. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления организацией.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев на производстве; по списанию материальных ценностей.

9.13. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

## **10. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

10.1. Профсоюз Школы обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «С профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за охраной труда в Школе;
- осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза в судебных или иных инстанциях, оказывать бесплатную юридическую помощь.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.**

11.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами, их представителями.

Стороны не реже, чем 1 раз в год отчитываются о выполнении КД на общем собрании работников.

11.2. Стороны 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.

11.3. В случае невыполнения обязательств КД виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

## **12. Заключительные положения.**

12.1. КД вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового договора сроком на 3 года.

12.2. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.

12.3. Изменения и дополнения к настоящему КД в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в рабочем порядке Комиссией по ведению коллективных переговоров.

12.4. КД сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации; реорганизации в форме преобразования; изменения типа учреждения; при расторжении трудового договора с руководителем Школы.

12.5. За неисполнение КД и нарушение его условий Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством (ст. 54, 55 ТК РФ).

12.6. КД заключен на 2024-2026 г.г. включительно, вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового коллективного договора на срок не более трех лет.

Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет.

12.7. Коллективный договор принят собранием трудового коллектива МБУДО «ДШИ № 1» 15.12.2023г.