Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования
«Центральная детская школа искусств»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 - 2023 годы

Утвержден на общем собрании трудового коллектива
МАОУДО «ЦДШИ»
Протокол от 09.01.2020 г. № 1

От работодателя:
Директор
МАОУДО «ЦДШИ»
_____ И.В. Кудряшева
«09» 01 2020г.
М.П.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МАОУДО «ЦДШИ»
_____ Н.А. Царегородцева
«09» 01 2020г.
М.П.

г. Кемерово

1. Общие положения

1.1. Общее собрание трудового коллектива постановляет уполномочить профсоюзный комитет Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центральная детская школа искусств» (далее - МАОУДО «ЦДШИ») представлять интересы работников по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений, принимать решение о заключении коллективного договора, вести коллективные переговоры со стороной работодателя по оформлению проекта договора, внесения изменений и дополнений в действующий договор, а так же осуществлять контроль за его выполнением со стороны работодателя.

1.2. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками, гарантирующим защиту прав и интересов трудящихся.

1.3. Настоящий Договор заключён между работодателем, в лице директора МАОУДО «ЦДШИ» (далее - работодатель), с одной стороны, и работниками, в лице их представителя профсоюзного комитета МАОУДО «ЦДШИ» (далее - профком), с другой стороны.

Действие Договора распространяется на всех трудящихся, независимо от членства в профсоюзе.

Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета Натальи Арефьевны Царегородцевой;
- работодатель, в лице его представителя – директора школы Инны Владимировны Кудряшовой.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5-х дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.14. Если в течение действия Договора законодательством определяются лучшие условия, чем в данном Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

1.15. Договор заключается сроком на три года ст. 43 ТКРФ

1.16. Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не дополнят действующий.

В течение действия Договора изменения и дополнения в него могут вноситься по взаимному согласию сторон, наделённых правом на ведение переговоров.

Изменения и дополнения, вносимые в настоящий договор, не должны ухудшать положение работников по отношению к действующему законодательству РФ, Кемеровской области, отраслевых (тарифных) соглашений.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда работников;

3) штатное расписание;

4) положение о материальном стимулировании работников МАОУДО «ЦДШИ».

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюз: по согласованию профкома

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

О введении существенных изменений в условия трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в

учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной должностной инструкцией, трудовым договором.

2.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а так же отраслевым тарифным соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.9. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата и получившие статус безработного, имеют первоочередное право вернуться в учреждение при появлении вакансий.

2.10. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата предоставляется, прежде всего, работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ), а так же предусмотренным настоящим Коллективным договором, следующим категориям работников:

- предпенсионного возраста (за 3 года до наступления права на пенсию);
- проработавшим в школе 15 и более лет;
- одиноким матерям, воспитывающим детей до 16 лет, детей-инвалидов до 18 лет;
- родителям, воспитывающим 2-х и более детей до 16 лет.

2.11. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, осуществлением работодателем мероприятий по сокращению численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись за 3 месяца до предполагаемого увольнения. Работодатель обязан сообщить органам службы занятости о возможном высвобождении работников в связи с мероприятиями по сокращению штатов, в том числе носящими массовый характер (п. 2 ст. 25 Федерального закона от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

2.12. Работодатель гарантирует не расторгать с работниками трудовой договор в период его временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске или командировке.

2.13. Работникам, получившим уведомление о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется один рабочий день в неделю для поисков работы с сохранением среднего заработка.

2.14. Если по истечении срока трудового договора, заключённого на определённый срок или на время выполнения определённой работы, трудовые отношения продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределённый срок.

2.15. Срочный трудовой договор с работником может быть заключён только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на не-

определённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, т. е. работа не носит постоянный характер.

Отказ работника от заключения срочного трудового договора, принятого ранее по трудовому договору на неопределённое время, за исключением изменения характера, не может служить основанием для прекращения трудового договора.

2.16. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.17. При заключении трудового договора испытательный срок устанавливается только с письменного согласия работника.

Срок испытания не может превышать 3-х месяцев.

В период испытательного срока на работника полностью распространяется действующее законодательство отраслевого тарифного соглашения, Коллективного договора.

2.18. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по любому основанию (за исключением по решению судебных органов) производится с предварительным согласованием с профкомом учреждения.

2.19. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата до трудоустройства, имеют право пользоваться ведомственными общежитиями, детскими дошкольными учреждениями с оплатой на льготных условиях, как и работники, продолжающие работать в учреждении.

2.20. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем, либо профессиональным заболеванием сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности.

2.21. Работникам, использующим свои инструменты для нужд организации, приобретающим инвентарь, в случае невыдачи его работодателем последним компенсируется стоимость инструментов или инвентаря по ценам, действующим на день приобретения (по предварительной договорённости с администрацией).

2.22. Работодатель гарантирует обеспечение нормальных условий работы в соответствии со ст. 163 ТК РФ для выполнения работниками норм выработки и заданий.

2.23. По требованию профкома работодатель привлекает к дисциплинарной ответственности (вплоть до увольнения) должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах не выполняющих обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

2.24. При изменении условий труда и новых требований законодательства администрация своевременно вносит изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, должностные обязанности и Устав школы.

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

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Часы и дни, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, в соответствии с положением о нагрузке педагогических работников МАОУДО «ЦДШИ», преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

3.6. Для преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём.

3.7. Для административных, технических работников: заместителей директора по УВР, заместителя директора по АХР, завхоза, специалиста по кадрам, секретаря устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

Время работы с 08:00 до 20:00 часов.

Время обеда с 13:00-14:00 часов

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

3.10. Если работник привлекается к работе сверхурочно или в выходные нерабочие дни в случаях, не предусмотренных ст. 99 и ст. 133 ТК РФ и не дал письменного согласия, то невыход его на работу в эти дни, часы нарушением трудовой дисциплины не считается.

3.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.12. Работодатель, заведующие отделениями и профсоюзный комитет гарантируют точный учёт сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.13. Сверхурочные работы, допускаемые в исключительных случаях, перечисленных в ст. 99 ТК РФ, не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а так же время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

В эти периоды преподаватели привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

3.15. В каникулярное время преподавательский состав привлекается к выполнению хозяйственных работ (с согласия работника), не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, стирка штор и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.16. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

3.17. Работникам, получившим санаторно-курортные путёвки в учреждении, отпуск предоставляется в срок, указанный в путёвке.

3.18. Стороны согласились, что для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнения родственного долга и других уважительных причин администрация по письменному заявлению работника предоставляет оплачиваемый отпуск с 3-х до 5-ти дней в случаях:

- свадьба самого работника - до 5 дней;
- свадьба детей - до 3 дней;
- смерть близких родственников - до 5 дней;
- рождение ребёнка - до 5 дней;
- пожар, бедствие - до 3 дней;
- проводы сына в армию - 1 день;
- сопровождение ребёнка в 1-й класс - 1 день (1 сентября);
- выпускной вечер своего ребёнка - 1 день.

Для предоставления оплачиваемого отпуска в выше указанных случаях работник должен известить своего непосредственного руководителя (по возможности заблаговременно), а в необходимых случаях предъявлять соответствующие документы.

3.19. Администрация по согласованию с профкомом (равно как и по его ходатайству) в порядке поощрения по итогам учебного года предоставляет отдельным работникам дополнительные оплачиваемые отпуска при условии отсутствия дисциплинарных взысканий:

- отработка учебного года без больничного листа - до 3 дней;
- сохранение контингента в классе - до 2 дней;
- достижение высоких результатов в труде - до 6 дней;
- заместителям директора по учебной и хозяйственной работе - до 6 дней;
- заведование отделением - до 3 дней;
- председателю и членам профкома за активную общественную работу - до 6 дней.

Указанные отпуска суммируются между собой с ежегодным отпуском или предоставляются отдельно в сроки, согласованные письменно между администрацией и работником, но не более 6-ти дней. Денежная компенсация при увольнении за эти неиспользованные отпуска не выплачивается.

3.20. Время работы в выходные, нерабочие праздничные дни, время перерыва, для отдыха и питания (не менее 30 минут) устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

3.21. Председатель профкома, члены профкома освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учёбы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, созываемых профсоюзами, а так же для участия в работе их выборных органов с сохранением среднего заработка («Закон о профсоюзах», гл. 3, ст. 25, п.п. 3, 4).

4. Оплата труда

4.1. Выплата заработной платы считается приоритетной по отношению к другим выплатам, производимым учреждением.

4.2. Работодатель не в праве без предварительного согласия профкома принимать решения и информировать работников о планируемых изменениях, которые ущемляют права и интересы работников в вопросах оплаты труда.

4.3. Считать незаконными удержания из заработной платы работников, противоречащие трудовому законодательству и ущемляющие социально-экономические и правовые гарантии трудящихся.

4.4. Оплата труда за работу в сверхурочное время определяется по согласию сторон (работник-работодатель) в письменном виде и оговаривается в приказе (распоряжении) работодателя, но не ниже, чем предусмотрено ст. 152 ТК РФ.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме, 12 числа - зарплата, 27 числа - аванс.

4.6. Должностные лица, виновные в нарушении сроков выплаты заработной платы, определённых Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

4.7. Введение новых или изменение условий оплаты труда производится работодателем с предварительным согласованием с профкомом и с извещением работников не менее чем за 2 месяца до начала действия этих изменений на основании приказа (распоряжения) работодателя по организации.

4.8. Введение, замена, пересмотр норм труда производится работодателем с предварительным согласованием с профкомом и с извещением работников не менее чем за 2 месяца на основании приказа (распоряжения) работодателя.

4.9. Оплата труда работников регулируется Положением об оплате труда, разрабатываемого и утверждаемого работодателем совместно с профкомом и прилагаемого к Коллективному договору.

4.10. Расчёт среднего заработка производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

4.11. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится с момента возникновения этого права.

4.12. За задержку выплаты всех сумм, причитавшихся работнику от учреждения, а так же выдачи трудовой книжки при его увольнении по вине работодателя, ему выплачивается средний заработок за все дни задержки как за вынужденный прогул.

4.13. При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, особо предусмотренных действую-

щим законодательством – 70% заработной платы, причитающейся к выплате работнику.

4.14. В случае если работнику поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенного разряда, то работникам, выполняющим такие работы, выплачивается межразрядная разница.

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

4.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

5. Гарантии и компенсации

В целях социальной защиты и материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении ими работ и служебных обязанностей, повышения их профессионального уровня Стороны договорились о следующем:

5.1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2. Оказывать материальную помощь из финансовых средств профсоюза работникам, являющихся членами профсоюза, при наличии заявления.

5.3. Полностью возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для переподготовки или повышения квалификации.

5.4. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и т. п.), в том числе средств, направленных на оплату труда 1 раз в год.

5.5. Оплачивать работникам стоимость проезда к месту консультации и (или) лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если эти услуги не могут быть получены по месту проживания работников (ст. 323 ТК РФ).

5.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объёме и в соответствии со ст. 235 ТК РФ.

5.7. Возмещение морального вреда, причинённого работнику, осуществляется в соответствии со ст. 237 ТК РФ.

6. Охрана труда и здоровья работников

6.1. Администрация и профком учреждения разрабатывают Соглашение по охране труда и организуют её выполнение.

6.2. В соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации ответственным за обеспечение соблюдения требований охраны труда в Учреждении назначается инженер по охране труда и технике безопасности.

6.3. В соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации размер финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении ежегодно составляет не менее 2 446,56 руб.

6.4. В случае нарушения санитарных норм и правил решением профкома работы в этих условиях приостанавливаются и проводятся переговоры с работодателем об условиях возобновления работы.

За время простоя по этой причине работникам производится оплата из расчёта 100% тарифной ставки (разряда).

6.5. В случае необеспечения работодателем безопасных условий труда работник имеет право отказаться от выполнения работ при условии возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья, поставив в известность в уставной форме представителя работодателя и профкома.

За время простоя по этой причине работникам производится оплата из расчёта 100% тарифной ставки (разряда).

6.6. Работодатель гарантирует:

- по окончании календарного года совместно с профкомом проводить анализ производственного травматизма и профзаболеваний с разработкой мер по их предупреждению и выполнению;
- обеспечить контроль со стороны должностных лиц, специалистов за соблюдением требований по охране труда, технологической дисциплины, выполнением графиков планово-предупредительного ремонта (ППР) и повысить требовательность к этой категории работников за выполнением своих должностных обязанностей;
- в течение 5 дней рассматривать и принимать меры по выполнению предписаний общественных инспекторов;
- содержание зданий, производственных и бытовых помещений, рабочих мест учреждения соответствии норм и правил.
- обеспечение расследования и учета в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

6.5. Работодатель обязуется обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профзаболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права разработать Соглашение по охране труда с определением в ней организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.6. Работодатель обязуется обеспечить приобретение, выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также приобретение5 и выдачу смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ).

6.7. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 28.04.2011 года № 342н с последующей сертификацией организации работ по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

Информировать работников, в том числе по их просьбе, об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающимся им компенсациям и средствам индивидуальной и коллективной защиты.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.9. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

6.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

6.13. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.17. Комиссия и уполномоченный профкома по охране труда имеет право приостанавливать работы и решения, принимаемые работодателем, нарушающим требования по охране труда на основании решения (представления) в случаях, когда имеет место угроза жизни и здоровью работников и учащихся.

6.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а так же внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их

просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Администрация учреждения обязана размещать информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа в форме агитационных листов, плакатов и прочей наглядной информации.

6.19.Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха детей работников.

6.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых детей работников.

6.21. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.22. Постановление профкома по вопросам безопасности и охраны труда обязательны для рассмотрения работодателем в течение 7 календарных дней и письменного ответа профкому о принятых мерах.

6.23. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных Инструкцией по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

6.24. Работодатель обязан соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам

7. Гарантии профсоюзной деятельности и обязательства профкома

7.1. Работодатель признаёт профсоюзный комитет учреждения единственным и полномочным представителем работников в вопросах заработной платы, условий труда и отдыха, социальных льгот и гарантий.

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

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

7.4. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

7.6. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность

размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.8. Работодатель за счёт средств материального стимулирования учреждения производит ежемесячные выплаты председателю (ст. 377 ТК РФ).

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию в письменной форме по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий школы по тарификации, охране труда и других.

7.12. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

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

7.13. Работодатель обязуется рассматривать предписания, заявления, ходатайства профсоюзного комитета и в течение 7 календарных дней давать письменный ответ, соблюдая все правила делопроизводства.

Профком обязуется:

7.2.1. Представлять и защищать права и интересы работников, членов профсоюза, по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

7.2.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.2.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, материального стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

7.2.4. Осуществлять выборочный контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

7.2.6. Направлять собственнику учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

7.2.7. Представлять и защищать трудовые права работников – членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

7.2.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

7.2.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

7.2.12. Участвовать в работе комиссий по тарификации, охране труда и других.

7.2.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения тарификации окладов работников учреждения.

7.2.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

7.2.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, тяжёлого материального положения.

7.2.16. Содействовать в оказании работникам – членам профсоюза бесплатной юридической помощи по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам через вышестоящие профсоюзные органы.

7.2.17. При своевременном и полном выполнении работодателем условий Коллективного договора не прибегать к акциям протеста и крайней мере - забастовке.

7.2.18. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными Почётными грамотами и Знаками членов профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства, активную многолетнюю работу в профсоюзе и т.д.

7.2.19. Представитель профкома учреждения принимает участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда, а так же по вопросам, связанным с социально-трудовыми отношениями.

7.2.20. Председатель профкома учреждения принимает участие в работе комиссий по проверке готовности школы к новому учебному году, приёмке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

8. Заключительные положения

8.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Администрация и профком совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

8.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.4. Администрация и профком отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании работников учреждения за 1 полугодие и по итогам года.

8.5. Споры, возникающие между администрацией и трудовым коллективом в ходе коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению

Коллективного договора, а так же по соблюдению его условий разрешаются в соответствии со ст. 38 ТК РФ

8.6. В случае разногласия сторон в ходе коллективных переговоров составляется протокол разногласий, который рассматривается на общем собрании работников организации. В случае, если работодатель не согласен с решением собрания (конференции) работников, эти разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

8.7. Ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение Коллективного договора, за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора устанавливается в соответствии со ст. 54 ТК РФ, а также с ст. 30 ФЗ «О профсоюзах».

От работодателя:
Директор
МАОУДО «ЦДШИ»
_____ И.В. Кудряшова
«09» _____ 20 21 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МАОУДО «ЦДШИ»
_____ Н.А. Царегородцева
«09» _____ 20 21 г.

Кудряшова Инна Владимировна

Подписано цифровой подписью: Кудряшова Инна Владимировна
Дата: 2021.06.28 15:05:01 +07'00'