

Принят Общим собранием трудоого коллектива «Детской школы искусств №8» от 8 октября 2021 года Протокол № 01	Согласован Председатель первичной профсоюзной организации «Детской школы искусств №8» Л.В.Копыловой от 08.10.2021 года	Утвержден Приказом директора «Детской школы искусств №8» от 11 октября 2021 года № 84
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Детская школа искусств №8»

(в редакции соглашения от 31.08.2022г.)

Охват работников (число работающих)

_____ человек

Содержание и структура коллективного договора

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3-4
Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	4-8
Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	8-12
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	12-13
Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА	13-15
Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	15-18
Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА	18-20
Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКОВ	20-21
Раздел 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	21-
22	
Раздел 10 .ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ	22-23
Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	23-24
Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	24
Раздел 13 .ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	24-25
Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем, в лице Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 8» (далее - Учреждение), и Работниками Учреждения, в лице профсоюзной организации Учреждения (далее - профсоюз), представляющего интересы работников.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом об образовании в Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

1.3. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально - трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Профсоюз, действующий на основании Устава вышестоящей профсоюзной организации (Архангельская областная организация Российского профсоюза работников культуры), является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию Учреждения, в лице ее профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников Учреждения, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с действующим законодательством.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.10. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ ст. 44.

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. Если по истечении установленного срока его действия ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на последующие три года в соответствии со ст. 43

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы Учреждения, результативность и качество оказываемых бюджетных услуг, на модернизацию материальной базы Учреждения, внедрение новых технологий в отрасли культуры и образования, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

В этих целях работодатель обязуется:

2.2. Добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры производства услуг и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, не допускать случаев снижения окладов (должностных окладов), выплачивать работникам причитающуюся им заработную плату в сроки, установленные данным коллективным договором, проводить повышение квалификации работников;

2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения плановых заданий;

2.4. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и обеспечение бытовых нужд, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;

- 2.5. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, освоения ими передового опыта, новых технологий, усиления мотивации выполнения трудовых функций;
- 2.6. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и настоящим коллективным договором формах;
- 2.7. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- 2.8. Предоставлять профсоюзу информацию о выполнении намеченных социальнокультурных показателей;
- 2.9. Предоставлять профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, а также предоставлять по требованию профсоюза отчет о выполнении принятых обязательств;
- 2.10. Создавать условия для деятельности профсоюза в соответствии с ТК РФ, законами, отраслевым и территориальным соглашениями;
- 2.11. Сотрудничать с профсоюзом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- 2.12. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде;
- 2.13. Осуществлять обязательное социальное, медицинское страхование и пенсионное обеспечение работников в порядке, установленном ФЗ РФ;
- 2.14. Возмещать моральный вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием (ст. 237 ТК РФ);
- 2.15. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.
- 2.16. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ (ст. 22 ТК РФ).

Профсоюз обязуется:

- 2.17. Способствовать эффективной деятельности Учреждения;

- 2.18. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работников (гл. 30 ТК РФ);
- 2.19. Представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права и интересы (ст. 29 ТК РФ);
- 2.20. Вносить предложения и участвовать в формировании и совершенствовании систем оплаты труда, управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора и соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ развития Учреждения, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору; улучшению организации и нормирования труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха (ст. 41 ТК РФ);
- 2.21. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом (ст. 372 ТК РФ);
- 2.22. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);
- 2.23. Выражать мнение профсоюза при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- 2.24. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнение обязательств по охране труда; осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда;
- 2.25. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- 2.26. Оказывать единовременную материальную помощь членам профсоюза согласно Положению «О порядке оказания единовременной материальной помощи членам Российского профессионального союза работников культуры Коношского района»;
- 2.27. Осуществлять поощрение членов профсоюза согласно Положению «О поощрении членов Российского профессионального союза работников культуры Коношского района»;

2.28. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей учреждения;

2.29. Сохранять на профсоюзном учете работников, вышедших на пенсию.

Обязательства работников:

2.30. Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, своевременно выполнять приказы и распоряжения работодателя, соблюдать трудовую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, выполнять установленные нормы труда (ч. 2, ст.21 ТК);

2.31. Способствовать повышению эффективности работы учреждения, улучшению качества предоставляемых бюджетных услуг, использовать передовой опыт работы;

2.32. Бережно относиться к имуществу работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

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

2.34. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению;

2.35. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для образовательных учреждений;

2.36. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, принимать меры по немедленному устранению данных причин и условий;

Работодатель имеет право:

2.37. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, настоящим коллективным договором;

2.38. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.39. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;

2.40. Принимать локальные нормативные акты.

Профсоюз имеет право:

2.41. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации работодателя;
- по введению производственных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- по переподготовке и повышению квалификации работников и др.

2.42. Вносить по вопросам, предусмотренным в п. 2.6.1. и другим вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.43. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.44. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

Работник имеет право на:

2.45. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

2.46. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.47. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности и коллективным договором;

2.48. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполнения работы;

2.49. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.50. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.51. Профессиональную переподготовку, повышение квалификации;

2.52. Участие в управлении Учреждения в установленных ТК формах;

2.53. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

- 2.54. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- 2.55. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- 2.56. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- 2.57. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- 2.58. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.
- 2.59. Право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах (хранится у каждой из сторон) **(ст. 57 и ст. 67 ТК РФ)**. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 3.2. Форма трудового договора для различных категорий работников и дополнительное соглашение к нему разрабатываются Учреждением и согласовываются с профсоюзом.
- 3.3. Трудовой договор с работником, заключается: - на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.58 ТК).
- 3.4. В трудовом договоре оговариваются иные условия труда, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные ст. 313-327 ТК.
- 3.5. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в ст. 72-75 ТК РФ.

- 3.6. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ ТК РФ Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.). 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.
- 3.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Учебная нагрузка

- 3.8. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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)». Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы: □ 18 часов в неделю преподавателям □ 24 часа в неделю концертмейстерам.
- 3.9. Нормы часов преподавательской и концертмейстерской работы, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы.
- 3.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.
- 3.11. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 3.12. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками .

3.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, утвержденной приказом руководителя Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и графикам,

-сокращения количества классов (групп), учащихся;

-изменения организационных или технологических условий труда (ст. 74, 162 ТК РФ); -возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

3.14. Об уменьшении учебной нагрузки преподаватель должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца, в течение которых преподавателю выплачивается заработная плата в прежнем размере (несмотря на то, что учебная нагрузка в прежнем объеме в период после уведомления выполняться уже не будет).

Работодатель обязуется в части заключения трудовых договоров с работниками:

3.15. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер преимущественно на неопределенный срок;

3.16. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем. Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.57, 58 ТК РФ);

3.17. Выполнять условия заключенного трудового договора;

3.18. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ).

В части обеспечения занятости:

3.19. Не допускать ликвидации организации, изменения организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы учреждения, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профкома (не менее чем за три месяца);

3.20. Представлять в профсоюз не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- 3.21. Сообщать профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 3.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюза (ст. 82 ТК РФ).
- 3.23. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление отдавать, помимо указанных в статье 179 ТК РФ:
- семейным при наличии двух и более иждивенцев;
 - одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;
 - лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
 - одновременно двум работникам из одной семьи;
 - работникам, получившим профзаболевание или производственную травму
- в
- Учреждении;
- руководителю профсоюза, не освобожденному от основной работы.
- 3.24. Разрабатывать совместно с профсоюзом программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения объемов предоставления бюджетных услуг, ухудшения финансовоэкономического положения работодателя;
- 3.25. Использовать по согласованию с профсоюзом внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:
- отказаться от проведения сверхурочных работ;
 - выявлять возможности внутри производственных перемещений работников с их согласия;
 - расторгать трудовые договоры в первую очередь с совместителями.
- 3.26. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:
- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
 - женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
 - работающих инвалидов;
 - лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в учреждении;
 - одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

В части расторжения трудовых договоров:

3.27. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2.3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя производить только с предварительного согласия профкома (ч. 4 ст. 82 ТК РФ). Расторжение трудового договора, в соответствии с п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ с руководителем профсоюза, не освобожденным от основной работы, в течение двух лет после окончания его срока полномочий производить только с предварительного согласия Архангельского областного комитета профсоюза работников культуры (ч. 4 ст. 82 ТК РФ);

3.28. Увольнение членов профсоюза производить с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета. Профсоюз в течение 7 дней со дня получения документов рассматривает вопрос и направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

Профсоюз обязуется:

3.29. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.30. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.31. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.32. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.33. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.34. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.2. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебновспомогательного персонала и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции Учреждения, устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

4.3. Для педагогических работников норма часов за ставку заработной платы, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю преподавателям и 24 часа в неделю концертмейстерам, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.4. На основании Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41, гл. 44 ТК РФ педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии.

4.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

4.6. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Работа в сверхурочное время компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

4.9. По желанию работника школы, 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 (ст. 153 ТК РФ).

4.10. В случае, если работник, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, выберет в качестве компенсации предоставление ему другого дня отдыха, указанный день должен быть использован работником в текущем учебном году, педагогическим работникам исключительно в каникулярное время.

4.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе (ст. 95 ТК РФ).

4.12. В случае, если работник, вследствие производственной необходимости, накануне праздничных дней работал полный (а не сокращенный) рабочий день, часы переработки суммируются и работнику предоставляется дополнительное время отдыха по принципу «один час отдыха за один час работы». Указанное время отдыха должно быть использовано работником до окончания учебного года, педагогические работники используют указанное время в каникулярные дни.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА 5.1. В соответствии со ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней следующим категориям педагогических работников школы: директорам и его заместителям, педагогическим работникам.

5.2. В соответствии со ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.3. В соответствии со ст. 116, ст. 321 ТК РФ предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 16 календарных дней.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 -125 ТК РФ.

5.5. Вне графика отпусков частичный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае

временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

5.7. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчёте компенсации за неиспользованный отпуск, округлять их до целых дней в пользу работника.

5.8. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (Приказ Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644).

5.9. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ и настоящим Коллективным договором. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих - до 14 календарных дней в году;
- в связи с прохождением военной службы детей - до 14 календарных дней в году;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- для регистрации брака - до 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 2 календарных дней;
- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу - до 5 календарных дней.

5.10. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ) предоставляется:

- работникам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матери или отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и руководителем учреждения.

5.11. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни донорам, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ).

5.12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала ст.136 ТК РФ.

5.13. Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, предоставляются 2 (два) дополнительных дня отдыха с сохранением заработной платы. Указанные дни отдыха должны быть использованы работником до окончания учебного года, педагогические работники используют указанное время в каникулярные дни. Работодатель предоставляет работнику отгул, оплачиваемый в размере среднего заработка в день вакцинации, а так же один дополнительный день отдыха с сохранением средней заработной платы. В случае если работник проходил вакцинацию в период нахождения в очередном трудовом отпуске дополнительные оплачиваемые дни отдыха используется в удобное для работника время по согласованию с работодателем.

5.13.1. Педагогическим и иным работникам учреждения предоставлять один дополнительный день отдыха за прохождение медицинского осмотра в течение рабочего времени.

В случае отмены учебных занятий для прохождения педагогическим работником медицинского осмотра, педагогический работник обязан отработать данные часы в иное время.

Прохождение медицинского осмотра работниками учреждения в нерабочее время, регламентируется Трудовым кодексом РФ (*пункт дополнен соглашением от 31.08.2022г.*).

5.14. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ч. 5 ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях, а также в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Системы оплаты труда, условия оплаты труда работников Учреждения регулируются согласно Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 8».

- 6.2. Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и иные нормативные правовые акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с профсоюзом и не могут ухудшать положение работников по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.
- 6.3. Выплата заработной платы работникам «Детской школы искусств № 8» производится 10 и 25 числа каждого месяца. В случае если дата выплаты заработной платы выпадает на выходной, праздничный день, то она выплачивается в день предшествующий выходному, праздничному дню.
- 6.4. При выплате заработной платы, работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).
- 6.5. «Положение о выплатах стимулирующего характера, порядке и условиях их применения работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №8» разрабатывается и утверждается с учетом мнения профсоюза.
- 6.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора, согласно ст. 151 ТК РФ.
- 6.7. За преподавательскую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.
- 6.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

Работодатель обязуется:

- 6.9. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);
- 6.10. Оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работников не оплачивается;
- 6.11. Оплачивать работу в установленные Правилами внутреннего трудового распорядка выходные дни для работников, а также нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ);
- 6.12. Предоставлять по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 4 ст. 153 ТК РФ);

- 6.13. Производить выплаты компенсационного характера при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объемов работы, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника, установленные «Положением о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №8»;
- 6.14. Производить выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, в размерах установленных «Положением о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №8»;
- 6.15. Устанавливать стимулирующую надбавку в размере 20% оклада (должностного оклада) при приеме на работу молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, в течение трёх лет со дня заключения первого трудового договора, согласно «Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №8»;
- 6.16. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки: 10 и 25 числа. В случае если дата выплаты заработной платы выпадает на выходной, праздничный день, то она выплачивается в день предшествующий выходному, праздничному дню;
- 6.17. 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;
- 6.18. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ);
- 6.19. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменном форме, приостановив работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ);
- 6.20. Работодатель обеспечивает начисление заработной платы работникам и полное перечисление налога на доходы с физических лиц, страховые взносы в Фонд Социального страхования Российской Федерации (ФСС), Федеральный Фонд Обязательного Медицинского Страхования Российской Федерации (ФФОМС), по обязательному пенсионному страхованию.

- 6.21. Выплачивать по личному заявлению работника один раз в год материальную помощь в размере одного должностного оклада согласно «Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №8»;
- 6.22. Выплачивать единовременное выходное пособие в размере трёх окладов (должностных окладов) при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья без предъявления требований к стажу работы согласно «Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №8»;

Особенности применения систем нормирования труда в Учреждении

Работодатель обязуется:

- 6.23. Производить введение, замену, пересмотр норм труда с учётом мнения первичной профсоюзной организации. О введении новых норм труда извещают работников в соответствии со статьей 162 ТК РФ не позднее, чем за два месяца;
- 6.24. Совместно с профсоюзом определять условия введения, замены и пересмотра необходимых норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационнотехнических условий производства услуг;
- 6.25. Совершенствовать квалификационные должностные инструкции работников учреждения по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационнотехнических средств, изменения характера выполняемых работ;

Профсоюзный комитет обязуется:

- 6.26. Добиваться роста реальной заработной платы работников;
- 6.27. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, задержки оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- 6.28. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинированной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- 6.29. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора;
- 6.30. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.31. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель в своей деятельности:

- обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках и подразделениях учреждения; - создает и укрепляет службу охраны труда и промышленной безопасности (содержит в штате специалиста по охране труда), оборудует и обеспечивает работу уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 17.01.01 г № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»; - создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюза комиссию по охране труда, финансирует ее работу и предоставляет ей материальное обеспечение необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Учреждения.
- обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекция труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда; предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

7.3. Стороны исходят из того, что профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведение экспертизы.

Работодатель обязуется:

- 7.4. Разрабатывать по согласованию с профсоюзом и утверждать локальные правовые акты, содержащие требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности учреждения культуры (Противопожарный режим, Правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и др.);
- 7.5. Своевременно и качественно проводить инструктажи по охране труда для работников Учреждения, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим;
- 7.6. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ);
- 7.7. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюза;
- 7.8. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности), а также внеочередные медицинские осмотры с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 212 ТК РФ);
- 7.9. Обеспечивать работников полагающимся инвентарём, специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.
- 7.10. Проводить поэтапную работу по специальной оценке условий труда с участием представителей профсоюза с целью осуществления мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, а также на оценку уровня их влияния на работника с учётом отклонения их фактических значений от установленных нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ст. 212 ТК РФ);
- 7.11. Создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.
- 7.12. Обеспечить соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности на основе действующих, положений, инструкций и правил;
- 7.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- 7.14. Создавать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профсоюза. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда;
- 7.15. Оборудовать комнату для отдыха работников организации;
- 7.16. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований температурного, водного и светового режима.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 7.17. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- 7.18. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;
- 7.19. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях Учреждения по вопросам безопасности и охраны труда;
- 7.20. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда в Архангельской области и Ненецкому Автономному Округу.

Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

- 7.21. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- 7.22. Проходить обучение безопасным методам и приемам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 7.23. Проходить обязательные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- 7.24. Извещать немедленно 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);

7.25. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении их необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязан:

8.1. Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского, социального страхования в размерах, определяемых законодательством;

8.2. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.3. Возмещать один раз в два года стоимость проезда работника, неработающих членов его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) к месту использования отпуска и обратно, а также компенсируют стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, согласно порядку и условиям компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно ст. 325 ТК РФ;

8.4. Предоставлять работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения профессионального высшего образования по заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173 ТК РФ;

8.5. Предоставлять работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы (ст. 174 ТК РФ);

8.6. Молодёжи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, если они проживали в указанных районах и местностях не менее пяти лет;

8.7. За успехи в выполнении трудовых обязанностей и достижения в работе применять следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение почётной грамотой.

8.8. За особые трудовые заслуги работники по решению администрации представляются к награждению орденами, медалями, ведомственными наградами: почётными грамотами, нагрудными знаками, к присвоению почётными званиями.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.9. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.9. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

8.10. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях смерти членов семьи, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях согласно Положению «О порядке оказания единовременной материальной помощи членам Российского профессионального союза работников культуры Коношского района».

Раздел 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

9.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

9.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (ст. 196 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

9.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом;

9.4. Предоставлять право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года ст. 47 п.5.2. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

9.5. В случае направления работника на курсы повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и если сотрудник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных ст. 173, 174, 176 ТК РФ;

9.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ;

9.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности согласно Федеральному Закону «Об образовании в Российской Федерации».

Работники обязаны:

9.8. Обеспечить высокую эффективность образовательного процесса;

9.9. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

Раздел 10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель включает представителей профсоюза по уполномочию работников в коллегиальные органы управления Учреждением в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ);

10.2. Профком имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профкому о результатах данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ);

10.3. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюза в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам. Профсоюз оказывает непосредственную помощь работнику в разрешении жалобы или заявления через формы, соответствующие статьям ТК РФ;

10.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (ст. 353, 379 и 380 ТК);

10.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюз будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ (ст. 409418 ТК).

Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация Учреждения строят взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами;

11.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации в его деятельности (ст. 377 ТК РФ);

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- предоставлять для деятельности необходимое оборудование (мебель, компьютер, оргтехнику) в бесплатное пользование; обеспечивать телефонной связью, расходными материалами для работы;
- ежемесячно и бесплатно перечислять на счета Архангельской областной организации Российского профсоюза работников культуры членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, членов профсоюза – при наличии заявлений в размере 1% от их заработка.

Перечисление средств работодателем производится ежемесячно, в день выплаты заработной платы в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

11.5. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без согласия Архангельского областного комитета Российского профсоюза работников культуры;

11.6. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и (ст.378 ТК РФ).

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

Стороны обязуются:

12.2. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

12.3. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

12.4. Профсоюзный комитет проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора;

12.5. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководителем подразделения или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п.2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Раздел 13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на **2021-2024 г.г.**

Срок действия с «11» октября 2021 года по 10 октября 2024 года.

13.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст.44 ТК РФ).

13.4. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию (с учетом мнения) с профсоюзным комитетом.

13.5. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом (глава 61 ТК РФ), иными федеральными законами.

13.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 15 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя., знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Дата подписания коллективного договора: «_____» _____ 2021 г.

Работодатель

Председатель профсоюза

_____ **О.А. Саврасова**

_____ **Л.В. Копылова**

М.п.