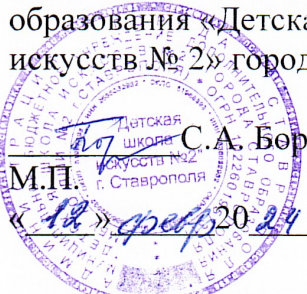


От работодателя:

Директор
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Детская школа
искусств № 2» города Ставрополя

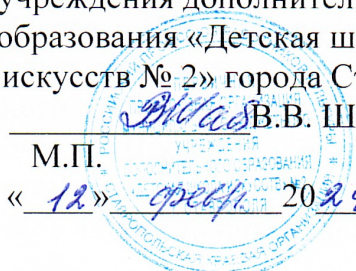
 С.А. Бородина

М.П. _____
г. Ставрополя

« 18 » сентяб. 20 24 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Детская школа
искусств № 2» города Ставрополя

 В.В. Шаева

М.П. _____

« 12 » сентяб. 20 24 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств № 2» города Ставрополя
на период 2024 – 2026 г.г.

Согласовано:

Председатель Ставропольской Краевой
организации Российского Профсоюза
работников культуры

 Логачева Е.Ю.

М.П. « _____ » _____ 20 _____ г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в Комитете труда и социальной
защиты населения администрации
города Ставрополя
Регистрационный № 72

от « 14 » окт. 20 24 г.

Администрация города Ставрополя
Комитет
труда и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
Ленина улица, д. 41/5 Б, г. Ставрополь,
355035, Ставропольский край

Коллективный договор

на 2024 - 2026 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств №2» города Ставрополя (далее - Школа) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами Договора являются: муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств №2» города Ставрополя, именуемым далее "Работодатель", в лице директора МБУДО ДШИ №2 г. Ставрополя Бородиной Светланы Александровны, действующего на основании Устава муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №2» города Ставрополя, и работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией в лице ее председателя _Шаевой Валентины Викторовны, именуемой далее "Профсоюз", действующей на основании Устава Общероссийского профсоюза работников культуры.

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

1.4. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Договором.

1.5. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

1.6. Действие Договора распространяется на всех работников организации.

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

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

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

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

1.8. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить Договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.9. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

2. Оформление трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.2 Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя.

При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.3. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей — не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющую государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников, уволенных по сокращению численности или штатов, в течение двух лет после увольнения.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профкома и без выплаты выходного пособия.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Если в период испытания работник пришел к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.4. При заключении трудового договора с дистанционным работником документы, предъявляемые работником в соответствии со ст.65 ТК РФ, могут быть предъявлены Работодателю в форме электронных документов.

2.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Социальный фонд России).

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания прекращения трудового договора, другая предусмотренная законодательством информация.

2.6. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты: muzz2@mail.ru

- в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

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

2.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется гл. 44 ТК РФ.

2.9. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период в течение двух недель.

2.10. В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

2.11. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Оплата труда в организации МБУДО ДШИ №2 г. Ставрополя производится в соответствии с трудовым законодательством на основе положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №2» города Ставрополя, утвержденного с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.2. Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются работникам организации согласно Положению о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №2» города Ставрополя, утвержденного с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.3. Работодатель обеспечивает:

3.3.1. Недопущение снижения установленного «майскими указами» Президента РФ показателя оплаты труда работников организации.

3.3.2. Дифференциацию заработной платы каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3.3.3. Создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании организации и повышении качества оказываемых услуг.

3.3.4. Установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.3.5. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной

деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

3.4. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя организации.

3.5. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О введении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

3.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 20-го числа каждого месяца (за первую половину месяца) и 5-го числа — окончательный расчет за отработанный месяц.

Разрыв между выплатами за первую и вторую половины месяца не должен превышать 15 календарных дней.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

3.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в

размере не менее, чем предусмотрено статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

3.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

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

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст.91 ТК РФ), графиками работы и учебным расписанием занятий, годовым календарным графиком образовательного процесса, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

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

В режиме ненормированного рабочего дня работают: директор, его заместители, главный бухгалтер.

4.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (18 часов - преподавателям, 24 часа - концертмейстерам). В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, творческая работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по проведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, оздоровительных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями, разрабатываемыми на основе единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

4.4. Для педагогических работников норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) включает учебные занятия, проводимые в форме уроков, и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для учащихся.

Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, но не конкретизированная по количеству часов, регулируется планами и графиками работ и может быть связана с подготовкой к учебным занятиям, с участием в деятельности педагогического совета и иных коллегиальных органов управления Школы, с выполнением иных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Установление каких-либо норм времени для выполнения работ, не конкретизированных по количеству часов, искусственно увеличивающих рабочее время педагогических работников сверх нормируемой ее части, связанной с преподавательской работой, не допустимо.

4.5. За преподавательскую (педагогическую) 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. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактическому объему преподавательской (педагогической) работы.

4.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

Преподавателям и концертмейстерам по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. В Школе применяется следующая продолжительность рабочей недели:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – для работников административно-управленческого, технического персонала;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для педагогических работников.

Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

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

4.9. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью

суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.10. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный день.

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

4.12. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого устанавливаются Правилами трудового распорядка. Перерыв на обед в Школе устанавливается с 12-00 до 12-30 часов. Для педагогических работников перерыв на обед (не менее 30 минут) предусматривается расписанием учебных занятий.

4.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (например, дежурство и другое).

4.14. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.15. Работникам Школы предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

- 56 календарных дней для педагогических работников;
- 28 календарных дней для остальных категорий работников.

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома 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 отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 – 125 ТК РФ.

4.17. преимущественным правом получения отпуска в летнее время или удобное время пользуются следующие категории работников:

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- одинокие матери, воспитывающие одного и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- отцы, воспитывающие одного и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери.

Педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск, как правило, предоставляется в летний период.

4.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, но письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.19. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

4.20. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ):

- при продолжительности основного оплачиваемого отпуска в количестве 28 календарных дней от 3 до 14 календарных дней, из расчета: один день за каждые три отработанные года в отрасли культуры.

Замена дополнительного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией недопустима.

4.21. Работникам, имеющим детей школьного возраста, 1 сентября предоставляется выходной день.

4.22. Работникам, работающим на условиях совместительства, основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в период предоставления ему отпуска по основному месту работы.

4.23. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5. Организация и обеспечение охраны и условий труда

5.1. Стороны договорились:

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

5.1.2. Осуществлять через комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда,

выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных настоящим Договором и Соглашением об охране труда (Приложение № 6)

5.1.3. Информировать работников о результатах указанных проверок.

5.1.4. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

5.1.5. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и Профсоюза, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда, настоящего Договора, состояния охраны труда в организации, обособленных структурных подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.1.6. Привлекать в установленном порядке средства Фонда пенсионного и социального страхования РФ (далее – Социальный фонд России) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами

5.1.7. Осуществлять обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза не реже 1 раза в год, снабжать их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.1.8. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном законодательством, с привлечением Профсоюза.

5.1.9. Разрабатывать в рамках Общероссийских дней защиты от экологической опасности мероприятия и организовывать контроль за их выполнением.

5.2. Работодатель в области охраны труда обязуется:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в образовательном процессе инструментов и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в т.ч. сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требования охраны труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой доврачебной помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- расследование и учет несчастных случаев в Школе;
- социальное страхование работников;
- ознакомление работников с требованиями по охране труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения Профкома инструкций по охране труда для всех работников, инструкций по электрической и пожарной безопасности.

- предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

- сохранять за работниками места работы, должности и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

5.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда.

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- незамедлительно извещать администрацию о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и обучающихся, о каждом несчастном случае, происшедшем на территории Школы;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, ежегодное флюорографическое обследование, в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Работодатель своевременно производит паспортизацию условий труда и санитарно- технического состояния Школы, специальную оценку условий труда.

5.6. Работодатель организует текущий и капитальный ремонт помещений Школы, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности.

5.7. Работодатель ежегодно до 1 октября выполняет все запланированные мероприятия по подготовке к работе Школы в осенне-зимний период.

5.8. Работодатель принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Школе, удалению льда с пешеходных дорожек или обработке обледенелых участков песком.

5.9. Работодатель отменяет проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14 градусов С, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.

5.10. Профсоюзный комитет организует систематический контроль силами общественных инспекторов и комиссии по охране труда за соблюдением Работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а также контроль за своевременным обеспечением сотрудников

сертифицированной спецодеждой, специальной обувью, и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты.

5.11. Профсоюзный комитет периодически, не реже одного раза в три месяца, проверяет выполнение Работодателем предписаний общественных инспекторов, комиссии по охране труда, добивается их реализации. Периодически (один раз в три месяца) проверяет выполнение условий Договора, организует на добровольных началах проведение «субботников» в Школе по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года.

6. Содействие занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

6.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

6.1.1. Предоставлять работникам право повышения своей квалификации за счет средств Работодателя с периодичностью не реже чем раз в 5 лет.

6.1.2. Осуществлять расходы на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников из фонда оплаты труда.

Обеспечивать сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

6.1.3. Сохранять за гражданами, работавшими в организации до призыва (поступления) на военную службу, право на прием на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы на должность, не ниже занимаемой до призыва (поступления) на военную службу.

6.1.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и (или) штата работников, рассматривать с участием Профсоюза.

6.1.5. Заблаговременно, не менее чем за три месяца, предоставлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников, планы-графики предстоящего увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.1.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности работников предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.

6.2.2. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников предпенсионного и пенсионного возраста с целью продолжения ими трудовой деятельности в соответствии с потребностями организации.

6.2.3. Обеспечивать работнику, прошедшему подготовку или дополнительное профессиональное образование, по заключению квалификационной комиссии и документам соответствующей образовательной организации, перевод на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада (тарифной ставки) при наличии имеющихся вакансий.

6.2.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования.

6.2.5. Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем для получения второго образования этого уровня в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ для работников, совмещающих работу с получением образования соответствующего уровня впервые.

6.2.6. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест. Совместно с Профсоюзом разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения государственного (муниципального) задания, ухудшения финансово-экономического положения организации.

6.2.7. Сокращение численности и (или) штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

6.2.8. по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца и с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

6.2.9. В дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата при равной производительности труда и квалификации имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);
- лица, проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 летнего возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;

6.2.10. При сокращении численности и (или) штата работников не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.2.11. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности и (или) штата работников, ликвидацией организации предупреждать работников персонально под расписку не менее чем за два месяца.

6.2.12. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

7.2. В целях обеспечения социальных гарантий работников в Школе создается комиссия по социальному страхованию с равноправным участием представителей Работодателя и Профкома, которая осуществляет контроль за правильностью начисления и своевременностью выплаты пособий по государственному социальному страхованию. Отчет о работе комиссии заслушивается на общем собрании работников не реже 1 раза в полугодие.

7.3. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднемесячного заработка, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Пособия исчисляются исходя из среднего заработка работника рассчитанного за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

7.4. Работодатель обеспечивает диспансеризацию работников, на время прохождения диспансеризации за работником сохраняется средний заработок.

7.5. Работникам по их заявлениям предоставляются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка (отцу) – 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;

- бракосочетание работника – 3 календарных дня, бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- родителям первоклассника – 1 сентября, родителям выпускников школ – день окончания занятий в школе -1 день;
- одиноким матерям (отцам) – 3 дня ежегодно.

7.6. Одиноким матерям, работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, если их рабочее время не сокращено по другим основаниям, Работодатель сокращает ежедневное рабочее время на один час.

7.7. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом Школы оказывает материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оплате труда.

7.8. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом Школы оказывает экстренную материальную помощь ближайшим родственникам в случае смерти работника Школы.

7.9. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого, помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст.128 ТК РФ), определяется по соглашению сторон.

7.10. Работодатель совместно с Профкомом принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы с работниками Школы и членами их семей.

Обеспечение детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления.

7.11. Единовременная выплата юбилярам (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) при стаже работы у Работодателя:

- свыше пяти лет в размере - 1000 р.

8. Социальная защита молодежи

8.1. В целях привлечения в организацию молодежь, создания молодым работникам (молодыми работниками считаются работники в возрасте до 30) лет условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

8.1.2. Предоставлять выпускникам профильных образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования работу по специальности в соответствии с заключенными договорами на обучение.

8.1.3. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

8.1.4. Создавать условия для профессионального роста, освоения новых профессий, обучения в образовательных организациях высшего, а также получения дополнительного профессионального образования.

8.1.5. Способствовать карьерному росту молодых специалистов.

8.1.6. С целью поддержки молодых специалистов работникам, окончившим профильные образовательные организации высшего или среднего

профессионального образования и впервые поступившим на работу по специальности, в течение первых трех лет работы выплачивать повышающий коэффициент к должностному окладу (тарифной ставки) в размере 30 %.

8.1.7. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования, а также проходящим профессиональное обучение или получающим дополнительное профессиональное образование предоставлять:

- возможность установления гибкого (скользящего) графика работы.

8.2. Профсоюз организует:

- проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста и пр.;
- спортивный и культурный досуг молодежи.

9. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

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

9.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников организации.

9.3. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением в соответствии с договором безвозмездного пользования, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
- городской телефон; оплачивает услуги междугородной и международной связи;
- возможность пользования электронной и факсимильной связью, копировальной техникой.

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

9.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим, связанным с трудом вопросам.

9.6. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

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

9.8. Члены выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации и ее структурных подразделениях; получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате в целях осуществления контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, выполнением настоящего Договора.

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

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве; по списанию материальных ценностей; по подготовке праздников, юбилеев.

9.10. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации и членов выборных профсоюзных органов:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, а также вышестоящих профсоюзных органов;
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров.

9.11. Работники организации, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам **индивидуальных** трудовых и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом.

10. Контроль за выполнением коллективного договора, внесение изменений и дополнений в коллективный договор, ответственность Сторон.

10.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Комиссией, созданной полномочными представителями Сторон для ведения коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений, осуществлению контроля за его выполнением (далее – Комиссия по ведению коллективных переговоров) (Приложение № 4)

10.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, проводят

взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

10.3. Ежегодно Стороны, подписавшие Договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.

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

10.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в настоящий Договор либо коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 ТК РФ.

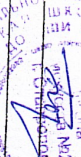
10.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

Пронумеровано, прошнуровано и

скреплено печатью 19 лист 06

Директор МБУДО «Детская школа искусств №2» г. Ставрополя


С. А. Бородина/

