

МБУК ДО  
«ДМШ № 2 им. М.И. Глинки»

Директор

*Н.Р. Кондратенко*

Дата 28.12.2021



Профсоюзный комитет  
МБУК ДО «ДМШ № 2  
им. М.И. Глинки»

Председатель профкома

*Т.Л. Иванова*

Дата 28.12.2021



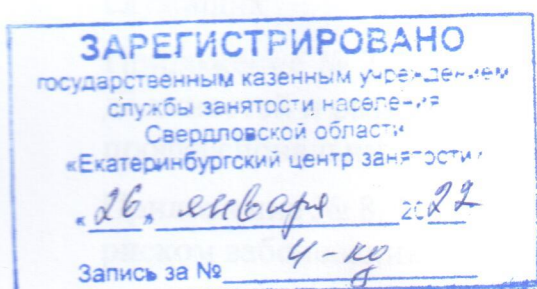
## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения культуры  
дополнительного образования  
«Детская музыкальная Школа № 2  
имени М.И. Глинки»

на 2021 – 2024 годы

Утвержден на собрании трудового коллектива  
МБУК ДО «ДМШ № 2 им. М.И. Глинки»

Протокол № 35 от 28.12.2021 года



## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	4
Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	9
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	12
Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	14
Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	15
Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА.....	17
Раздел 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.....	20
Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ .....	21
Раздел 10. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ.....	22
Раздел 11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.....	22
Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	23
Раздел 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА .....	26
Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	27

Приложение № 1. Трудовой договор

Приложение № 2. Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение № 3. Положение о системе оплаты, премирования и стимулирования труда работников

Приложение № 4. Перечень профессиональных квалификационных групп должностей и размеры окладов

Приложение № 5. Порядок отнесения окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников

Приложение № 6. Перечень профессиональных квалификационных групп должностей и размеры окладов работников, занимающих должности служащих

Приложение № 7. Перечень профессиональных квалификационных групп должностей и размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Приложение № 8. Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией в лице директора Муниципального бюджетного учреждения культуры дополнительного образования «Детская музыкальная Школа № 2 имени М.И. Глинки» и работниками в лице профсоюзного комитета Муниципального бюджетного учреждения культуры дополнительного образования «Детская музыкальная Школа № 2 имени М.И. Глинки», представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и администрацией учреждения в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам Муниципального бюджетного учреждения культуры дополнительного образования «Детская музыкальная Школа № 2 имени М.И. Глинки» в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Профсоюзный комитет является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Администрация признает профсоюзную организацию МБУК ДО «ДМШ № 2 им. М.И. Глинки» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников МБУК ДО «ДМШ № 2 им. М.И. Глинки», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным отраслевым соглашением, региональным соглашением между Министерством культуры Свердловской области и Свердловской областной

организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2021-2023 годы.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с администрацией учреждения. В учреждении устанавливаются: льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением, региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 41 ТК РФ, ст. 44 ТК РФ).

1.7. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

Примечание: внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.11. Администрация учреждения обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с её полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, онлайн конференции, коллективные чаты работников организации и др.).

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

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества образовательных услуг, повышение уровня

профессиональной культуры, совершенствование профессионального мастерства на основе внедрения прогрессивных форм организации и оплаты, премирования и стимулирования труда работников.

2.2. В этих целях администрация учреждения обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности организации путем повышения дисциплины труда, повышения материального состояния работающих, повышения их профессионального уровня;

2.2.2. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами для выполнения муниципального задания;

2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и отдыха работников;

2.2.4. Создавать условия для роста профессионального мастерства, освоения передового педагогического опыта, современных методик;

2.2.5. Обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, создавать условия для получения профессионального и дополнительного образования в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования;

2.2.6. Осуществлять мероприятия по медицинскому обслуживанию работников;

2.2.7. Заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);

2.2.8. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.9. Предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;

2.2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами РФ, соглашениями;

2.2.11. Сотрудничать с профсоюзным комитетом, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.12. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.13. Обеспечивать работников работой, обусловленной трудовыми договорами, ежегодной тарификацией;

2.2.14. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.15. Учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов;

2.2.16.Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.17.Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными федеральными законами, уставом учреждения и настоящим коллективным договором формах;

2.2.18.Обеспечивать нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.19.Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1.Способствовать устойчивой деятельности МБУК ДО «ДМШ № 2 им. М.И. Глинки» присущими профсоюзам методами, в т.ч. повышением эффективности труда работников, с установлением совместно с администрацией систем поощрения;

2.3.2.Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3.Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4.Вносить предложения и вести переговоры с администрацией по совершенствованию форм стимулирования труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.5.Добиваться от администрации приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

2.3.6.Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.7.Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе администрации. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8.Добиваться обеспечения администрацией здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий;

2.3.9.Вносить предложения администрации по совершенствованию форм стимулирования труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10. Способствовать экономии энергоресурсов;

2.3.11. Проводить разъяснительную и воспитательную работу среди работников, не выполняющих условия трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора;

2.3.12. Осуществлять контроль за соблюдением правил охраны труда;

2.3.13. Участвовать в улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.14. Способствовать подготовке, переподготовке и повышению квалификации профсоюзных кадров;

2.3.15. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы администрации (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, Устав и локальные акты;

2.4.3. Способствовать повышению качества образовательных услуг, повышению уровня подготовки выпускника, повышению профессионального мастерства, используя передовой опыт коллег;

2.4.4. Беречь имущество учреждения;

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

2.4.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.7. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих выполнение своих должностных обязанностей и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8. Соблюдать чистоту в учреждении и на территории, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. Бережно относиться к музыкальным инструментам, оборудованию, мебели, экономно и рационально использовать электроэнергию, тепло, воду и другие материальные ресурсы;

2.4.10. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении;

2.4.11. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

за прямой действительный ущерб, причиненный ими учреждению;

за ущерб, возникший у администрации в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);

за уменьшение наличного имущества учреждения или ухудшение его состояния, а также необходимость для администрации произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

2.4.12. Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, крайней необходимости или обороны, неисполнения администрацией обязанности по

обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5. Администрация имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке;

2.5.5. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. Получать и заслушивать информацию администрации (её представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

введению изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

по реорганизации и ликвидации учреждения;

по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором;

2.6.2. Вносить по этим и другим вопросам в администрацию соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором, в соответствии с утвержденным Учредителем муниципальным заданием, штатным расписанием и объемом учебных нагрузок, определяемых в соответствии с утвержденным Учредителем на учебный год контингентом, потребностями населения на предоставление дополнительных образовательных услуг;



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

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

2.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации 1 раз в 3 года за счет работодателя;

2.7.8. Участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором, формах;

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

2.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

### **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Трудовые отношения между работником и администрацией регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 ТК РФ, ст. 67 ТК РФ).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются администрацией учреждения и согласовываются с профсоюзным комитетом. (Приложение № 1).

Администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 ТК РФ, ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным,

отраслевым, межотраслевыми и региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Администрация учреждения обязуется:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

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

3.2.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и администрацией, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57 ТК РФ, ст. 58 ТК РФ);

3.2.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника или по инициативе работодателя (ст. 80 ТК РФ, ст. 81 ТК РФ);

3.2.5. Заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 53 ТК РФ, ст. 59 ТК РФ);

3.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора, гарантировать сохранение педагогической нагрузки на новый учебный год в следующих случаях:

– сохранения утвержденной Учредителем численности обучающихся и количества часов по учебному плану на следующий учебный год по сравнению с предыдущим учебным годом;

– сохранности контингента обучающихся собственного класса;

– наличия учащихся по определенной специализации (музыкальному инструменту) с учетом спроса населения на дополнительные образовательные услуги.

Изменение педагогической нагрузки в течение учебного года производится в соответствии с приказами директора учреждения.

3.2.7. Изменять трудовой договор (изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу, трудовые отношения при смене собственника имущества учреждения, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.ст. 72-76 ТК РФ);

3.2.8. Сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих 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 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

3.2.9. 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 на работе имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
  - лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
  - работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профзаболевание;
  - работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы,
- а также:
- а) лица предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии);
  - б) лица удостоенные звания «Ветеран труда»;
  - в) лица воспитывающие детей-инвалидов;
  - г) лица, проработавшие в учреждении не менее 10 лет;
  - ж) лица, имеющие почетные звания, награжденные почетными грамотами, благодарственными письмами Министерства культуры Российской Федерации;
  - з) лица, являющиеся членами профсоюзной организации.

3.2.10. Расторжение трудового договора по инициативе администрации в соответствии с п.п.2, п.п.3, п.п.5 ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе администрации в соответствии с п.п.2, п.п.3, п.п.5 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока его полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

3.2.11. Использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутренние резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- а) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- б) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;

3.2.12. Предоставлять работниками возможность повышения квалификации, переквалификации, профессионального обучения без отрыва от производства;

3.2.13. Рассматривать все вопросы, связанные с реорганизацией учреждения, а также сокращением численности штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

3.2.14. Не увольнять по сокращению штатов лиц указанных в ст. 261 ТК РФ, а также следующие категории работников:

- а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 81 ТК РФ);
- б) одиноких матерей, имеющих детей до 16-летнего возраста;

в) руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока его полномочий.

Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, установлены трудовым законодательством (ст. 178 ТК РФ).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

3.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении администрацией трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

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

#### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя.

4.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов. Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

4.3. Общим выходным днем является воскресенье.

4.4. Режим работы для административно-хозяйственного персонала школы устанавливается с 9 часов до 17 часов с перерывом на обед с 12 часов до 13 часов (специалист по кадрам) или с 13 часов до 14 часов (руководители).

Режим работы для педагогических работников при шестидневной рабочей неделе устанавливается в соответствии с расписанием занятий, а также общешкольными планами, планами методических секций, учебной, учебно-методической, внеклассной и концертно-просветительской работой, но не более 9 астрономических часов в день.

4.5. Для технического персонала устанавливается шестидневная рабочая неделя.

4.6. Расписание занятий утверждается администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

4.7. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами школы.

4.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса РФ.

Не привлекаются к сверхурочным работам, в выходные дни и направлению в командировки беременные женщины и женщины имеющие детей в возрасте до трех лет (ст.162 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, не могут без их согласия привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировку.

К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях и только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению администрации (ч. 6 ст. 113 ТК РФ).

4.9. Администрация может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ с письменного согласия работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97 ТК РФ, ст. 99 ТК РФ.

4.10. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, профессиональными стандартами, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

– выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических и методических советов, академических концертов,

экзаменов и конкурсов, с работой по проведению родительских собраний, внеклассных, концертно-просветительских и других мероприятий, работой по набору и выявлению одаренных детей;

– организацию и проведение методической, консультативной помощи родителям (законным представителям);

– время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к урокам и работе по обучению и воспитанию обучающихся;

– выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (проверка письменных работ, заведование методическими секциями).

4.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

4.12. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника последний незамедлительно информирует администрацию и предоставляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.13. Администрация предоставляет педагогическим работникам один день в неделю для методической работы, если их недельная учебная нагрузка не превышает 24 часов и имеется возможность не нарушать требования (нормы) организации учебного процесса.

## **Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Всем работникам в течение календарного года предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст.ст. 114, 115, 122 ТК РФ. Срок предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.2. Работникам школы предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128 ТК РФ, ст. 173 ТК РФ.

5.2.1. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы по их письменному заявлению предоставляется длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1 года.

5.2.2. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет и детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а так же в иных случаях, указанных в ст. 124 ТК РФ.

5.4. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска должны быть предоставлены ему с последующим увольнением (за

исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и администрацией (ст. 128 ТК РФ).

5.6. На основании письменного заявления, лицам, указанным в ст.128 ТК РФ, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

5.7. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением администрацией законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять администрации свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению администрацией режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить администрации представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.8. Оплата отпусков.

5.8.1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

## **Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, нагрузки и качества затраченного труда (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Оплата труда производится в соответствии с Постановлением Главы города Екатеринбурга, на основе Положения о системе оплаты, премирования и стимулирования труда работников МБУК ДО «ДМШ № 2 им. М.И. Глинки», которое принимается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 3) (ст. 135 ТК РФ, ст. 143 ТК РФ).

6.3. Должностные оклады руководителей, педагогических работников, специалистов, служащих и рабочих устанавливаются тарификационным списком и штатным расписанием, утверждаемым администрацией в соответствии с должностью, занятостью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3.1. Оплата труда работников основывается на отнесении их должностей к профессиональной квалификационной группе в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также

полученной квалификационной категорией по итогам аттестации (Приложение № 4).

6.3.2. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается с письменного уведомления педагогического работника.

6.3.3. Тарификация на новый учебный год утверждается Управлением культуры Администрации города Екатеринбурга не позднее 15 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительного комплектования педагогических работников, доведенного до педагогических работников под расписку не позднее июня месяца текущего года и окончательного комплектования педагогических работников, доведенного до педагогических работников под расписку не позднее 14 сентября текущего года.

6.4. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему стимулирующих надбавок и премирования, принимается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135 ТК РФ) (Приложение № 3).

6.5. Администрация обязуется:

6.5.1. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. 130 ТК РФ, ст. 134 ТК РФ);

6.5.2. Выплачивать заработную плату в сроки, установленные для выплаты (перечисления) заработной платы работникам учреждения: два раза в месяц, за первую половину месяца заработная плата – 22 числа, за вторую половину месяца заработная плата - 7 числа;

6.5.3. 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.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ);

6.5.4. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив администрацию в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ);

6.5.5. Оплачивать труд работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, в соответствии с требованиями действующего законодательства;

6.5.6. Оплачивать труд работников, работающих по совместительству, в соответствии с действующим законодательством;

6.5.7. Оплачивать труд работников, совмещающих должности, замещающих временно отсутствующих работников, в соответствии с требованиями действующего законодательства;



6.5.8. Педагогическим работникам ежемесячно выплачивать денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

6.6. Заработная плата руководителям выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и зависит от средней заработной платы педагогических работников.

6.7. Периоды работы, используемые для расчета средней заработной платы, порядок ее исчисления установлены законом (ст. 139 ТК РФ) и Постановлением Главы города Екатеринбурга.

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в учреждении, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

6.8. В вопросах применения систем нормирования труда администрация обязуется:

6.8.1. Извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

6.9. Профсоюзный комитет обязуется:

6.9.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.9.2. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.9.3. 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, соглашений;

6.9.4. Вести переговоры (консультации) с администрацией в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.9.5. 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. Администрация 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 на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, технике безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Администрация обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, безопасности работ. Создает и укрепляет службы охраны труда.

Финансирует обучение ответственных по охране труда за счет средств учреждения.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление 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 профсоюзный комитет может проводить, свои независимые экспертизы условий работы 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 администрации со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции администрации учреждения, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), администрация компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.4. Администрация обязуется:

7.4.1. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.4.2. Обеспечивать инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

7.4.3. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

7.4.4. Организовывать за счет собственных средств проведение ежегодных периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н, Приказом Минтруда России от 31.12.2020 № 988н (ст. 212 ТК РФ);

7.4.5. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам специальной оценки рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ);

7.4.6. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

7.4.7. Обеспечивать полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

7.5.1. Представлять интересы работников по вопросам условий и охраны труда;

7.5.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

7.5.3. Контролировать расходование средств на охрану труда;

7.5.4. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание.

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в учреждении вправе потребовать от администрации немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы вправе требовать от администрации приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Администрация обязана незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.6. Каждый работник учреждения в вопросах охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

7.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.6.3. Проходить обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.6.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медосмотры (флюорографические обследования) по направлению и за счет средств работодателя;

7.6.5. Проходить обязательные и сезонные вакцинации, если нет медицинских противопоказаний;

7.6.6. Извещать немедленно руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего

здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

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

## **Раздел 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в учреждении стороны коллективного договора договорились:

8.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

8.2. Создать Школу молодых специалистов.

8.3. Содействовать участию в конкурсах профессионального мастерства среди молодых специалистов.

8.4. Администрация учреждения обязуется:

8.4.1. Ходатайствовать о выплате пособия на обустройство хозяйством в размере 35 000 рублей молодым специалистам, закончившим ВУЗ (СПУЗ) в год начала трудовой деятельности;

8.4.2. Предоставлять возможность молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

8.4.3. Устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (педагогическая нагрузка, индивидуальное расписание занятий, переносы занятий и др.);

8.4.4. Предоставлять лицам, обучающимся без отрыва от производства, аудитории и возможность пользоваться музыкальными инструментами в личных образовательных целях.

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

8.5.1. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

8.5.2. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

8.5.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст. 173–177 ТК РФ);

8.5.4. Не допускать со стороны администрации установления испытательного срока при приеме на работу лиц, окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

8.5.5. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе администрации (ст. 269 ТК РФ);

8.5.6. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

8.5.7. Организовывать и проводить культурно-массовые мероприятия.

## **Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

9.1. Администрация обязуется в вопросах социального и медицинского страхования:

9.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

9.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

9.1.3. Своевременно предоставлять сведения о трудовой деятельности работника в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ в пенсионные фонды;

9.1.4. Обеспечить выделение денежных средств для оснащения аптек необходимыми лекарствами;

9.1.5. Выплачивать материальную помощь при выходе работника на пенсию и прекращении, в связи с этим трудовой деятельности.

9.2. В вопросах социального и медицинского страхования профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. Своевременно представлять в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования заявления (с приложением необходимых документов) на выделение путевок из средств социального страхования на оздоровление работников (по обращению работников);

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

9.2.3. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

9.2.4. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

9.2.5. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий.

9.3. Стороны обязуются совместно организовывать и проводить работу по профилактике ВИЧ, COVID-19 и других социально значимых заболеваний, пропаганде здорового образа жизни.

9.4. Стороны решили предпринимать меры по совершенствованию оборудования мест питания, отдыха, психологической разгрузки.

9.5. Администрация учреждения и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-развлекательной и оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

9.6. Администрация обязуется:

9.6.1. При необходимости выделять помещения для занятий группы здоровья.

9.7. Профсоюзный комитет:

9.7.1. Организовывать и частично финансировать оздоровительные и культурно-развлекательные мероприятия на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников.

## **Раздел 10. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

10.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

10.1.1. Поощрять за безупречный труд при стаже работы в учреждении не менее 10 лет из средств учреждения в связи с:

55-летием (женщины) - в размере 5000 рублей;

60-летием (мужчины) - в размере 5000 рублей;

10.1.2. Выплачивать премию при присвоении почетного звания Заслуженный работник культуры РФ из средств учреждения в размере – 20000 рублей;

10.1.3. Оказывать за счет средств учреждения материальную помощь:

а) на лечение заболевания, угрожающего жизни работника;

б) при рождении ребенка;

в) при завершении трудовой деятельности при достижении пенсионного возраста;

10.1.4. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза и ветеранам-пенсионерам при серьезных материальных затруднениях.

## **Раздел 11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

11.1. Администрация включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ст. 52 ТК РФ).

11.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета учреждения в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

11.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением администрацией и её представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Администрация обязана в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ).

11.4. Администрация обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ст.ст. 353-365, 390, 391 ТК РФ).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

11.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

11.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров администрация и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

11.6.1. Неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и администрацией (её представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

11.6.2. Заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

11.6.3. В связи с отказом администрации учесть мнение профсоюзного комитета учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права в учреждении (глава 61 ТК РФ "Рассмотрение коллективных трудовых споров");

11.6.4. Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо администрация уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

## **Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

12.1. Администрация учреждения и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным

законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами.

12.2. Администрация признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

12.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

12.2.2. Содействия их занятости;

12.2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

12.2.4. Соблюдения законодательства о труде;

12.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

12.3. Администрация обязана оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

12.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами настоящим коллективным договором администрация обязуется:

12.4.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

12.4.2. Не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч.3-5 ст. 370 ТК РФ, п. 5 ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

12.4.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию по социально-трудовым вопросам (части 7, 8 ст. 37 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

12.4.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу профсоюзной организации, действующей в учреждении, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;



12.4.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются учреждением, если иное не предусмотрено коллективным договором;

12.4.6. Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

12.4.7. Распространять действующие в учреждении социальные льготы и гарантии, премиальные и поощрительные выплаты на работников профорганов учреждения (ст. 375 ТК РФ);

12.4.8. Предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа учреждения (глава 8 ТК РФ);

12.4.9. Расследовать и учитывать в учреждении все несчастные случаи, оформлять их в соответствии с Положением "О порядке расследования несчастных случаев" и "Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей";

12.4.10. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 % от их заработка;

12.4.11. Перечислять ежемесячно, в день выплаты заработной платы, на расчетный счет профсоюзного комитета 1% от фонда оплаты труда (ст. 377 ТК РФ), т.е. не менее размеров, определенных Отраслевым соглашением;

12.4.12. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения для организации работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

12.5. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

12.6. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

12.6.1. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.);

12.6.2. Для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

12.7. За нарушение законодательства о профсоюзах администрация, в лице директора, несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ст. 378 ТК РФ.

12.8. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.9. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

### **Раздел 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. Стороны обязуются:

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

13.2.2. Обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией администрации и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

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

13.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки, 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; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

13.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за

выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

13.5. Лица, представляющие администрацию либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

13.6. Профсоюзные органы вправе требовать от Учредителя привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения руководящего работника, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору (ст. 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса "Об административных правонарушениях").

## **Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК РФ).

14.2. Коллективный договор может быть пролонгирован на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МБУК ДО «ДМШ № 2 им. М.И. Глинки» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

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

14.4. При не достижении 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 ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

14.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

14.6. Администрация обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 30 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников учреждения, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании трудового коллектива первичной профсоюзной организации МБУК ДО «ДМШ № 2 им. М.И. Глинки».