

Представитель работодателя
Директор



О.А. Яковлева
2022 г.

Представитель работников
Председатель профкома

Е.В. Львович
«В» *Е.В. Львович* 2022 г.

Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования

«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 6»

на 2022 — 2024 годы

ру 2022/2024
от 24.10.2022
Суряева

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее — договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа искусств № 6» (далее — Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.
- 1.2. Целью договора является защита профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышения уровня жизни работников Учреждения.
- 1.3. Предметом договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.
- 1.4. Договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.5. Положения настоящего договора должны учитываться при заключении трудовых договоров, при разрешении трудовых споров, в том числе в судебных инстанциях.
- 1.6. Сторонами — участниками договора являются: Работодатель в лице директора МБУДО «ДМШ № 6» Яковлевой Ольги Андреевны и работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Львович Елизаветы Викторовны.
- 1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу с момента подписания его сторонами.
- 1.8. В течение срока действия договора, при наступлении условий, требующих включения в него дополнений, изменений, заинтересованная сторона заявляет о начале ведения переговоров не менее чем за один месяц. Вносимые изменения и дополнения в текст договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим договором.
- 1.9. Ни одна из сторон, заключивших договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. В период действия настоящего договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов путем переговоров.
- 1.11. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства в лице их уполномоченных представителей.

Раздел 2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве прав и учете интересов, стороны — участники договора:

- 2.1. Несут ответственность за уклонение от подписания договора, участия в переговорах по заключению и изменению договора, за нарушение или невыполнение обязательств договора, другие противоправные действия в порядке, установленном действующим законодательством РФ;
- 2.2. Обязуются проводить совместную работу по ознакомлению всех работников Учреждения с положениями настоящего договора и приложениями к нему, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий договора, принимать действенные меры по его реализации.
- 2.3. Работодатель обязуется:
 - согласовывать установление учебной нагрузки преподавателям на новый учебный год с председателем профсоюзного комитета, и учитывать принцип преемственности учебных групп и возможность сохранения стабильности объема учебной нагрузки преподавателей на протяжении учебного года;
 - сохранять объем учебной нагрузки преподавателей, установленный в текущем учебном году при формировании нагрузки на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, а также сокращения количества учащихся у преподавателя;
 - распределять рабочее время преподавателя, не входящее в педагогическую нагрузку, в соответствии с планами работы учебного заведения;

- не допускать привлечения преподавателей к работам, не связанным с учебным процессом;
- проводить по итогам года собрание трудового коллектива Учреждения по вопросам выполнения условий коллективного договора.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости.

Стороны договорились, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменном виде.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать права работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором;

3.3. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора, с включением обязательных условий, указанных в ст.57 ТК РФ;

- знакомить работника до подписания трудового договора с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, Положением об оплате и стимулировании труда, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- уведомлять работников в письменной форме об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемых изменений;

- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, заключенного в письменной форме, составленного с учетом действующего трудового законодательства, Коллективного договора и являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора;

- содействовать работе комиссии по трудовым спорам Учреждения, делегировать в состав комиссии наиболее компетентных представителей администрации;

3.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

3.5. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

3.6. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации 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.

3.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.8. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

- 3.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178, 180 ТК РФ).
- 3.10. Педагогические работники обязаны повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
- 3.11. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
- 3.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
- 3.13. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.
- 3.14. Рассматривать все вопросы, связанные с реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.
4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- 4.2. Участвовать в работе комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

Раздел 4. Оплата труда, гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

- 4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.
- 4.2. Месячная заработная плата работников Учреждения не может быть ниже размере минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом и региональным соглашением о минимальной заработной плате, установленной на территории Саратовской области при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
- 4.3. Конкретная трудовая функция работников Учреждения (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации), конкретные условия оплаты труда, нормы труда включая фиксированные размеры тарифных ставок, должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за стаж работы в отрасли культуры и работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, подтверждение права на получение выплат стимулирующего характера закрепляются в трудовых договорах с работниками (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).
- 4.4. Наименование профессий и должностей, тарификация работ и работников в Учреждении производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий, тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по общеотраслевым должностям рабочих и служащих, профстандартами.
- 4.5. Оплата труда в Учреждении производится в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению по культуре администрации города Саратова, утвержденным решением Саратовской городской Думы от 30 октября 2008 года №32-356, а также Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного

образования «Детская музыкальная школа № 6», утвержденным Приказом №86-ОД от 09.11.2015 года и Положением о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 6», утвержденным Приказом №86-ОД от 09.11.2015 года, принятыми с учетом совета трудового коллектива МБУДО «ДМШ № 6».

4.6. Введение, замена, пересмотр оплаты и норм труда в Учреждении допускаются в порядке установленном трудовым законодательством и устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. При введении новых систем оплаты труда и их изменении, заработная плата работникам Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения новой системы оплаты труда (НСОТ) и их изменения при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.7. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр оплаты и норм труда принимаются Работодателем с согласия представительного органа работников. Об изменении систем оплаты труда и (или) введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград, ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа выслуги лет — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия — со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук — со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (ЕОО) или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.9. Размеры и определение условий выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим Положением об оплате и стимулировании труда в МБУДО «ДМШ №6» в пределах имеющихся средств на основе критериев определения достижимых результатов работы для всех категорий работников учреждений, измеряемых качественными и количественными показателями. При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера применяются демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.10. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь из средств бюджетного Учреждения. Решение о выплате и конкретных размерах материальной помощи принимает Работодатель на основании рекомендации Комиссии по мониторингу результативности и качества работы сотрудников МБУДО «ДМШ №6».

4.11. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.12. Выполнение работниками с их согласия дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, отраженных в должностных инструкциях, осуществляется за дополнительную плату или компенсируется предоставлением работнику дополнительных дней отдыха. Размеры доплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению на текущий финансовый год, и фиксируются в трудовом договоре между Работником и Работодателем.

4.13. Оплата труда, выполненного в условиях, отклоняющихся от нормальных, определенных ТК РФ, производится в соответствии с нормами трудового законодательства и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовыми договорами. Размеры выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.14. Время вынужденного простоя по вине работодателя, если работник письменно предупредил администрацию о его начале, производится в размере 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.15. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 оклада работника.

4.16. На время приостановки работы Учреждения органами государственного контроля для устранения предписаний, связанных с нарушениями администрацией требований охраны труда, за работниками сохраняется должность и средняя заработная плата за все время простоя.

4.17. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством РФ иными нормативными правовыми актами.

4.18. Оплата труда работников по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой их должностей. Оплата труда выходные и праздничные дни работников производится в соответствии со ст.153 ТК РФ (не менее, чем в двойном размере). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.19. Работодатель обязуется:

- перечислять заработную плату работникам Учреждения 23 и 8 числа текущего месяца на карточные счета работников, открытые в банке для осуществления операций с помощью персональных банковских карт на условиях, установленных договором между Работодателем и банком;

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

- ежемесячно выдавать работникам Учреждения расчетный листок, составленный МКУ «ЦБКУ г. Саратова», содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в т.ч. в Пенсионный фонд РФ, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- не позднее, чем за 2 месяца в письменной форме извещать работников об изменении установленных норм труда или условий оплаты труда.

Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

Раздел 5. Режим труда и отдыха

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92, ст.333 ТК РФ. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется Правительством РФ и составляет:

- 24 часа в неделю для концертмейстеров;
- 18 часов в неделю для преподавателей.

Учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров верхним пределом не ограничивается.

5.3. Другим категориям работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени — 40 часов в неделю.

5.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях и в порядке, предусмотренных ст.99 ТК РФ. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.

5.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст.153 ТК РФ.

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

5.8. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с отпускным периодом, считается рабочим временем преподавателей и используется в соответствии с планом работы школы.

О времени отдыха стороны договорились:

5.9. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ЕОО) продолжительностью не менее 28 календарных дней (56 календарных дней для педагогических работников) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, размер которого исчисляется в соответствии с действующим законодательством.

5.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения на основании графика, утверждаемого в порядке, установленном трудовым законодательством, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника в соответствии со статьей 124 ТК РФ:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ЕОО государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.12. Работникам Учреждения может быть представлен в году один оплачиваемый дополнительный отпуск:

- в день бракосочетания самого работника, его детей, одного из родителей — 2 календарных дня;

- в день рождения ребенка (отцу) — 1 календарный день;

- в случае смерти близких родственников (детей, родителей, одного из супругов, родных братьев и сестер) — 3 календарных дня;

- юбилея работника (55 лет для женщин, 60 лет для мужчин) — 1 календарный день,

- председателю профсоюзного комитета школы — 3 календарных дня.

5.13. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам Учреждения, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющим государственную аккредитацию (в том числе на курсах повышения квалификации) в случаях и размерах, предусмотренных ст.173-177 ТК РФ.

5.14. Работодатель в соответствии со ст.128 ТК РФ обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

5.15. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, может быть представлен длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 ТК РФ.

5.16. Работодатель обязуется:

- соблюдать нормы трудового законодательства в отношении труда и отдыха сотрудников Учреждения;

- соблюдать условия настоящего Коллективного договора, принимать меры по улучшению условий труда и отдыха сотрудников Учреждения.

Раздел 6. Охрана труда, здоровья и безопасности

6.1. Работодатель в соответствии со ст. 212 ТК РФ обязуется:

- обеспечить соблюдение на каждом рабочем месте безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда;

- обеспечить соответствие температурного, светового и питьевого режима в учреждении санитарно-гигиеническим требованиям;

- разрабатывать инструкции по охране труда работников;

- предоставлять работникам информацию об условиях и охране труда на рабочих местах, проводить инструктаж по охране труда для всех поступающих на работу лиц;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- организовывать за счет средств работодателя проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

- обеспечивать соблюдение в Учреждении норм и правил противопожарной и

антитеррористической безопасности, принимать меры по соблюдению контрольно-пропускного режима сотрудниками, учащимися и лицами, посещающими школу;

- проводить инструктажи и учения по действиям сотрудников в условиях чрезвычайных ситуаций не реже, чем 1 раз в полугодие;

- осуществлять совместно с уполномоченным по охране труда контроль за состоянием условий охраны труда, рабочих мест, соблюдением пропускного режима, норм и правил противопожарной и антитеррористической безопасности, выполнением условий настоящего договора в части охраны труда, здоровья и безопасности сотрудников.

6.2. Работники Учреждения обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда и защиты от чрезвычайных ситуаций, в том числе:

- соблюдать требования охраны и труда и режима безопасности, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями, условиями настоящего договора;

- немедленно извещать администрацию Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью и безопасности людей;

- проходить в установленные сроки первичные и обязательные периодические медицинские осмотры (обследования), проходить инструктажи и участвовать в мероприятиях по соблюдению ППБ и режима антитеррористической безопасности в Учреждении;

- вести работу с учащимися и родителями по разъяснению правил безопасного посещения и пребывания в Учреждении.

6.3. Работодатель:

6.3.1. Принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.3.2. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), проводит инструктажи по охране труда, проверку знаний работников требований охраны труда; не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.4. Стороны совместно принимают участие в проведении проверок условий состояния охраны труда в учреждениях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев.

6.5. ПРОФСОЮЗ:

6.5.1. Организует контроль за состоянием охраны труда.

6.5.2. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами.

6.5.3. Оказывает необходимую консультативную помощь работникам в вопросах охраны труда.

6.5.4. Организует льготное (на 20% ниже обычной стоимости путевки) предоставление санаторно-курортного лечения и отдыха в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях Саратовской области членам Профсоюза и членам их семей.

Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

7.1. Работодатель предоставляет работникам Учреждения социальные гарантии в случаях и на условиях, предусмотренных действующим Положением об оплате и стимулировании труда и условиями настоящего договора.

7.2. Работодатель обязуется предоставлять служебную информацию о сотрудниках, в том числе в ПФ РФ, ИФНС России, Сбербанку России, Управлению по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов», МКБУ «ЦБ учреждений культуры г. Саратова», Военному комиссариату Октябрьского района, Администрации Октябрьского района г. Саратова в строгом соответствии со ст. 88 ТК РФ, Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» с письменного согласия работника на обработку и передачу персональных данных.

7.3. Работодатель обязуется:

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты пенсий;
- своевременно и в полном объеме перечислять средства в УФНС для начисления страховых и накопительных взносов;
- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование сотрудников в порядке, установленном федеральным законодательством;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением;
- сохранять средний заработок во время прохождения обязательных медицинских осмотров и на время прохождения курсов повышения квалификации;
- поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности за долготелный труд при уходе на пенсию, в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами (объявление благодарности, представление к награждению почетными грамотами, ведомственными наградами и почетными званиями);
- предоставлять сведения в Администрацию района и города Саратова о сотрудниках, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.4. Работникам может быть оказана материальная помощь из средств бюджетного Учреждения при наличии документально подтвержденных оснований при наличии финансирования в следующих случаях:

- тяжелое материальное положение, вызванное болезнью работника, или его близких родственников, следствием которой явилось проведение хирургической операции и/ или приобретение дорогостоящих лекарств;
- тяжелое материальное положение, связанное с личными семейными обстоятельствами работника (одинокая мать, (отец), воспитывающая ребенка без помощи супруга и не имеющая дополнительных источников дохода и других случаях);
- тяжелое материальное положение, возникшее по причине форс-мажорных обстоятельств или обстоятельств непреодолимой силы (пожар, стихийное бедствие, коммунальная авария и др., следствием которых явилась порча или утрата личного имущества).

7.5. Материальная помощь также может быть выплачена работникам Учреждения в связи со смертью близких родственников, рождением ребенка (одному из родителей), а также в связи с юбилейной датой.

Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

8.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.2.2. содействия их занятости;

8.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

8.2.4. соблюдения законодательства о труде;

8.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Профсоюзная организация (профком) представляет интересы и защищает интересы членов

профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых, связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.384, 387, 391,399, 400, ТК РФ, п.1 ст.11 и ст.14 ФЗ о профсоюзах).

8.4.«Работодатель», должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профорганизации, профкому и их деятельности (ст.377 ТК РФ).

8.5.В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым Кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» другими федеральными законами, настоящим коллективным договором

Работодатель обязуется:

-соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

-не вмешиваться в уставную деятельность профсоюзной организации;

-не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзной организации;

-предоставлять возможность участия председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (ст.53 ТК РФ),

-ежемесячно и бесплатно перечислять при наличии письменных заявлений работников на р/с Саратовской областной организации РПРК членские профсоюзные взносы в размере 1% от зарплаты работника. Взносы перечисляются одновременно с выплатой зарплаты. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

-предоставлять профкому помещение для проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации;

-осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией;

- предоставлять членам выборного профсоюзного органа организации, уполномоченному профсоюза по охране труда, членам профсоюза работающим в совместно созданных с администрацией комиссиях, не освобожденным от производственной работы, свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения их общественных обязанностей в интересах коллектива, в том числе и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

- гарантировать освобождение от производственной и творческой деятельности членов выборных профсоюзных органов (делегатов съездов, конференций, членов пленума), участников собраний, созываемых Профсоюзом, с сохранением среднего заработка, исчисляемого в порядке, установленном действующим законодательством.

8.6.Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы):

-увольнение по инициативе представителя работодателя, руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) и не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

8.7. Работа в качестве представителя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении всех работников.

8.8. Увольнение по инициативе администрации, руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации в соответствии со ст.376 ТК РФ в течение 2 лет после окончания выборных полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.9. Члены профсоюза пользуются дополнительными льготами:

- правом на бесплатную юридическую помощь;
- правом на защиту профсоюзом в случае трудового конфликта;
- получение материальной помощи.

8.10. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

8.11. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом учреждения культуры подлежат:

- система оплаты труда в учреждении;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- распределение выплат стимулирующего характера;
- график отпусков;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

Раздел 9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

9.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

9.4. Организовывать учебу профсоюзного актива, в том числе совместно с администрацией.

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

9.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

9.7. Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

9.8. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

8.9. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились:

10.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.2. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения условий коллективного договора.

10.3. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

10.5. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по

взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

10.7. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по соглашению сторон в установленном законодательством порядке.

11.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, его заключившие. Для осуществления контроля назначаются ответственные от каждой стороны:

- со стороны работодателя директор МБУДО «ДМШ № 6» Яковлева Ольга Андреевна;

- со стороны работников председатель профкома МБУДО «ДМШ № 6» Львович Елизавета Викторовна

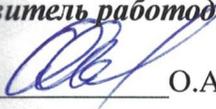
11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня заключения настоящего договора направить подписанный сторонами договор на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты Саратовской области, а также обязуется в течение 7 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников организации и разместить его на стенде информации МБУДО «ДМШ № 6».

11.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

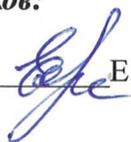
11.6. При приеме на работу Работодатель или его представитель в лице специалиста по кадровой работе обязан ознакомить работника с настоящим договором.

Представитель работодателя:

Директор  О.А.Яковлева

« 13 » 10 2022 г.

Представитель работников:

Представитель коллектива  Е.В.Львович

Принято и произведено _____ 13 _____ лист *ad*

Директор *ad*

20 22 ГОД

