

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Администрацией и трудовым коллективом  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
Детская музыкальная школа Большечерниговского района  
Самарской области

2023 – 2025 гг.

Принято на общем собрании  
трудоого коллектива МБУ ДО ДМШ  
Большечерниговского района Самарской области  
Протокол № 3 «17» декабря 2022г.

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице Директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская музыкальная школа Большечерниговского района Самарской области (далее МБУ ДО ДМШ) Мусиной Ю.С. и трудовым коллективом в лице представителя трудового коллектива – Гайдуковой Л.Н. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МБУ ДО ДМШ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательствами и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение). Коллективный договор устанавливает дополнительные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, в лице их представителя – Гайдуковой Людмилы Николаевны.

Работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО ДМШ Мусиной Юлии Сергеевны

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

1.5. Стороны договорились, что представитель коллектива Л.Н. Гайдукова выступает в качестве полномочного представителя трудового коллектива при разработке и заключении коллективного договора, а также ведении переговоров по решению социально – экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости.

1.6. Настоящий трудовой договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

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

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

## **2. Обязательства сторон**

2.1. Стороны обязуются совместно: содействовать выполнению Закона РФ «Об образовании», отношения между работниками и администрацией регулировать

трудовым договором, заключенным в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель и коллектив МБУ ДО ДМШ обязуются совместно: совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, в улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы и компенсационных выплат работникам.

**Работодатель обязуется:**

2.3. Обеспечить эффективное руководство МБУ ДО ДМШ, высокую степень организации труда, совершенствовать учебно-воспитательный процесс, соблюдение Законов РФ, улучшение условий труда работников.

2.4. Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации работников, уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

2.5. Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

2.6. Обеспечивать работникам оплату их труда в соответствии с присвоенным разрядом, квалификацией, занимаемой должностью.

2.7. Совершенствовать организацию оплаты, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и общих итогах работы.

2.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.9. Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

2.10. Принимать меры к своевременному обеспечению необходимыми наглядными пособиями, инструментами хозяйственным инвентарем, обеспечивать санитарно-гигиенические нормы и правила, сохранность имущества.

2.11. Максимально обеспечивать работникам занятость, оплату и условия труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

2.12. Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

2.13. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые

условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

#### **Работники обязаны:**

2.14. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, выполнять режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка.

2.15. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, бережно относиться к материальным ценностям.

2.16. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

2.17. В установленный срок проходить медицинский осмотр за счет средств МБУ ДО ДМШ.

2.18. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.19. Незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

2.20. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой.

2.21. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

2.22. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

2.23. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира. Формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

2.24. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

2.25. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

2.26. Систематически повышать свой профессиональный уровень. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

2.27. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

### **3 Трудовые отношения.**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения.

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

3.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы.

3.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст. 57 ТК РФ.

3.4. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.5. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен в течение учебного года, за исключением уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного заявления (согласия).

3.6. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.8. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3.9. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в школу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или выписку из электронной трудовой книжки;
- документ подтверждающий регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа (Ст.65 ТК РФ);
- документ об образовании, о квалификации;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о состоянии здоровья;
- медицинскую книжку;
- справку о наличии судимости или отсутствии судимости.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

3.10 С 01.01.2020 г. все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде.

При приеме на работу сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

Начиная с 01.01.2023 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут.

Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить ее почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

3.11. До подписания трудового договора при приеме на работу (а также при переводе работника на другую работу в МБУ ДО ДМШ директор обязан ознакомить работника под роспись:

- с Уставом и коллективным договором;
- с ПВТР;
- проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности, антикоррупционной политики и организации охраны жизни и здоровья детей,;
- локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

## 4. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская музыкальная школа Большечерниговского района Самарской области и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата работников устанавливается трудовым договором, в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

4.3 Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая – либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (132 ТК РФ).

4.4. Аттестация работников образования производится в соответствии с Положением об аттестации педагогических и руководящих работников.

4.5 Размер месячной заработной платы без учета поощрительных выплат работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Российской Федерации.

4.6 Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются штатным расписанием организации. Оплата труда работников в особых условиях, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, с особыми климатическими условиями, выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается в повышенном размере (ст.ст.146-149ТК РФ,).

4.7 За достижение высоких показателей труда работникам общества выплачивается премия согласно Положению об оплате труда.

4.8. Выплата заработной платы производится два раза в месяц –за первую половину месяца-18 числа текущего месяца, за вторую половину месяца-03 числа месяца, следующего за расчетным. По заявлению работника заработная плата может перечисляться Работодателем на указанный работником счет в банке. В случаях её задержки проводит выплату денежной компенсации в соответствии с действующим законодательством (ст.236 ТК РФ в редакции ФЗ №272 от 03.07.2016 г.)-1/150 от ставки рефинансирования ЦБ РФ. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать 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. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

4.9 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.10. Работодатель проводит индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.11 Оплата отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала.

4.12 В случае направления в служебную командировку, работодатель обязан возместить работнику расходы связанные со служебными командировками: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведённые работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются локальным нормативным актом. Положение о порядке оформления служебных командировок работников МБУ ДО ДМШ Большечерниговского района Самарской области (С учетом Постановлений Правительства РФ 1595 от 29.12.2014 г и №771 от 30.06.2015 г.)

4.13 Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное пенсионное и социальное страхование.

4.14 По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, проводимая по совместительству, оплачивается в зависимости от отработанного времени. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.15 Проводить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон с учетом требований статьи 151 Трудового кодекса РФ.

4.16. Изменение заработной платы (стимулирующей части) производится:

- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- При присвоении квалификационной категории – согласно вынесенному решению аттестационной комиссии;
- За интенсивность и напряженность труда;
- При присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период прерывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата



заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

• Оплата временной нетрудоспособности производится в размерах, установленных Правительством РФ.

4.17 Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причиненным в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере, предусмотренном ст.234 ТК

## 5. Выплаты социального характера

Стороны договорились:

5.1 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.2 Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.5.4, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.;

5.3 Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.4 Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем".

5.5 Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

## 6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, индивидуальными графиками работы, учебным расписанием утверждаемыми директором с учётом мнения коллектива, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемые на них Уставом учреждения, а также условиями трудового договора. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, режима работы школы, общего расписания.

6.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:  
- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;  
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов (ТК РФ статья 263.1 введена Федеральным законом от 12.11.2019 № 372-ФЗ), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами;

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников, каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

6.5. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами.

6.6. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

6.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4-х часов в день и 20 часов в неделю. Внутреннее совместительство не разрешается, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

6.8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп и обучающихся.

6.9. Предоставление возможности преподавателям проходить курсы повышения квалификации 1 раз в пять лет с отрывом от производства и сохранением заработной платы.

6.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ).

6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.12. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск: 56 календарных дня директору (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» Приложение раздел 2, пункт 5), 56 календарных дня педагогическим работникам, 28 календарных дней обслуживающему персоналу. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска не включаются и не оплачиваются.

6.13 Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

6.14. Работа в каникулы организуется по особому графику. Продолжительность рабочего времени, а также занятость педагогических работников в каникулы распределяется в соответствии с учебной нагрузкой до начала каникул.

6.15. Дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного ежегодного отпуска. Замена дополнительного отпуска за работу в тяжёлых и вредных условиях труда денежной компенсацией не допускается. Часть отпуска (за ненормированный рабочий день), превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.16. Работникам, получившим санаторные путёвки по месту работы, а также и в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или трудовым договором, предоставить отпуск вне графика.

6.17. В учреждении ненормированный рабочий день устанавливается для категорий персонала:

- директор,

Стороны договорились предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем:

- директору – 3 календарных дня

6.18. Стороны договорились предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в следующих случаях:

- При рождении ребенка – до 5 календарных дней;
- При переезде на работу в другую местность -2 календарных дня;
- Для провода детей в армию -3 календарных дня;
- В случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- На похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году,
- и в других случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ.

6.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы.

6.20 Женщины имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

6.21. Часы свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседание педагогического совета, родительские собрания и т.п.) преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

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

6.23. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.24. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

## **7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения.

7.2 Работодатель с учетом мнения комитета по трудовым спорам определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, независимой оценки квалификации работников.

7.3. В случае направления работника для повышения квалификации, независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность) и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке размеров, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке предусмотренном ст. 173 -177 ТК РФ. Предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ также работникам получающие второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации и независимой оценки квалификации в рамках требований статьи 195-197 Трудового кодекса и требований ФЗ №239 от 03.02.2016 года.

7.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

## **8. Социальное и медицинское обслуживание работников.**

8.1 Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

8.2 Представитель коллектива:

- решает вопросы организации воспитательной и культурно-массовой работы;
- проводит работу со страховыми делегатами;
- осуществляет контроль за соблюдением правил выдачи листов нетрудоспособности;
- обеспечивает правильное начисление пособия по социальному страхованию;
- осуществляет защиту социально-экономических, трудовых и профессиональных прав и интересов членов коллектива, в том числе и судебных органах, содействует профессиональному росту работников МБУ ДО ДМШ.

8.3 Работодатель содействует улучшению условий труда, быта и оздоровлению работников и их детей, осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников учреждения.

## 9. Гарантии компенсации

9.1. Для достижения целей настоящего коллективного договора Работодатель обязуется:

- предусматривать меры по повышению оплаты труда работников и уровня социальных гарантий по сравнению с установленными законами, иными правовыми актами и соглашениями;
- принимать меры по повышению уровня оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников;
- обеспечить учёт работников в системе обязательного пенсионного страхования и защиту их пенсионных прав;
- отчислять денежные средства представителю работников (профсоюзной организации) на проведение социально-культурных мероприятий;
- предусматривать меры по защите социально-трудовых прав молодёжи и закреплению молодых специалистов на рабочих местах.

9.2 Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций по согласованию с представителями работников:

а) Частичную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами согласно положению об оплате труда:

- связанных с погребением умерших работников;
- связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей);

б) Выплату материальной помощи:

- при рождении ребенка;
- при регистрации брака (если брак регистрируется впервые);

в) Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

г) юбилярам (50...60 лет).

9.3 Работодатель обязуется соблюдать права работников, призванных на территории Самарской области на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53 – ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч.1 ст.351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

-на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч.6 ст.351.17 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст.351 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст.351.7 ТК РФ);

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав указанной категории работников могут устанавливаться Правительством Российской Федерации (ч. 12 ст. 351.7 ТК РФ).

## 10. Охрана труда

10.1 В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель обязуется обеспечить здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, в соответствии с правилами и нормами по охране труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, местного бюджета, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

10.2. Согласно п. 2.2 СанПин 3.1/2.4.3598-20, с момента выявления лиц с признаками инфекционных заболеваний (респираторными, кишечными, повышенной температурой тела) организация должна в течение 2 часов любым способом уведомить территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного осуществлять федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

10.3. Работники при прохождении вакцинации от новой коронавирусной инфекции в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один или два рабочих дня (в зависимости от компонентности вакцины) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.4. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

10.5. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.6. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

10.6.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

10.6.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

10.6.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

10.6.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

10.6.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

10.6.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

10.6.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

10.6.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

10.6.9. оснащение средствами коллективной защиты;

10.6.10. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

10.6.11. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

10.6.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

10.6.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

10.6.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

10.6.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных



нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

10.6.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

10.6.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

10.6.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

10.6.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

10.6.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

10.6.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

10.6.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

10.6.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

10.6.25. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

10.6.26. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

10.6.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

10.6.28. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

10.6.29. работодатель обязан соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

10.7. Профсоюзный комитет:

10.7.2. при расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;

10.7.3. готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

10.7.4. осуществляет контроль за соблюдением требований охраны и условий труда, выполнением условий коллективного договора, расходованием средств на охрану труда, исполнением законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;

10.7.5. участвует в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, инициирует проведение внеплановой специальной оценки условий труда, экспертизы качества проведенной специальной оценки условий труда;

10.7.6. организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

10.7.7. направляет работодателю требования об устранении выявленных в ходе проверок нарушений норм трудового права по охране труда, обязательные для рассмотрения должностными лицами;

10.8. Обязанности работников в области охраны труда (ст. 215 ТК):

10.8.1. Соблюдать требования охраны труда;

10.8.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

10.8.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

10.8.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

10.8.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

10.8.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

10.8.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

10.8.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

10.8.9. соблюдать требования правил противопожарного режима, проходить пожарно-технический минимум в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»

10.9. Стороны договорились:

10.9.1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного

уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (ст.224 ТК РФ);

10.9.2. обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг, работ (ст.225 ТК РФ).

Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, предусмотренных в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 1 к коллективному договору).

## **11. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

11.1 Уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случаях которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 месяца до его начала ст. 82 ТК РФ.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).

11.2 Расторжение трудового договора с беременными женщинами, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

11.3 Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата предоставляется один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

11.4 Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

11.5 Споры между работниками и работодателем рассматриваются в комиссии по трудовым спорам в соответствие со ст.ст. 381-397 ТК РФ и судом.

## **12. Гарантии представителю трудового коллектива, комиссии по трудовым спорам.**

12.1 Комиссия по трудовым спорам осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

12.2 Работодатель принимает решение с учетом мнения (согласования) комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

12.3 Работодатель представляет комиссии необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

12.4 Работодатель с учетом мнения и по согласованию с представителем трудового коллектива, рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссии по охране труда;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и др. вопросы.

## **13. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Стороны договорились, что:

13.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений.

13.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

13.4. Настоящий коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания, и действует не более трех лет. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

13.5. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

13.6. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

13.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его, а также соответствующие органы по труду.

13.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

#### 14 Заключительные положения.

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

14.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.



Директор

Ю.С. Мусина

«17» 12 2022г

Представитель трудового коллектива

*Л.Н. Гайдукова* Л.Н. Гайдукова «17» 12 2022г.

Прошито, пронумеровано, скреплено печатью

22 (двадцать два) лист (-а/ -ов)

Директор МБУ ДО ДМШ

М Ю.С. Мусина

