

От работодателя:  
Директор муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
«Детская школа искусств № 2»

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУДО ДШИ №1

\_\_\_\_\_  
Н.В. Боднарчук  
(подпись, Ф.И.О.)  
М.П.

\_\_\_\_\_  
В.И. Черницова  
(подпись, Ф.И.О.)  
М.П.

**Коллективный договор**  
**муниципального бюджетного учреждения дополнительного**  
**образования «Детская школа искусств № 2»**  
**на период 2024 – 2026 гг.**

Принят на заседании  
двухсторонней комиссии по разработке проекта  
коллективного договора, его заключению,  
внесению изменений и дополнений  
от 25.12.2023г., протокол № 8

с. Новая Деревня  
2023 год

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» (в дальнейшем именуемое МБУДО ДШИ № 2, учреждение, школа).

Коллективный договор заключен между работниками МБУДО ДШИ № 2 в лице их представителя — председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ №1 Черницовой Валентины Ивановны, именуемым далее «Профсоюзный комитет» и работодателем, в лице директора МБУДО ДШИ № 2 Боднарчук Нины Викторовны, именуемым далее «Работодатель».

Работодатель признает Профсоюзный комитет полномочным представителем работников учреждения по всем условиям коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания 25 декабря 2023 года и действует 3 года (*ст. 43 ТК РФ*) до 25.12. 2026 года.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым Соглашением по государственным учреждениям культуры и образования в сфере культуры Ставропольского края на 2021-2023 годы (далее — отраслевое Соглашение), отраслевым соглашением между отделом культуры администрации Кочубеевского муниципального округа Ставропольского края и Кочубеевской окружной организацией Общероссийского профсоюза работников культуры на 2023-2025 годы (далее – окружное отраслевое Соглашение), иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Коллективный договор распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных настоящим коллективным договором. Профсоюзный комитет представляет интересы не членов профсоюза на основании письменного заявления о представлении интересов и ежемесячного перечисления на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы в размере 1% (*раздел 1. п.1.5. окружного отраслевого Соглашения*).

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставленные работодателем.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- развития системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильности и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- повышения уровня жизни работников и их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюзный комитет выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления учреждением с правом голоса (Комиссия по трудовым спорам и т.д.).

1.6. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в окружное отраслевое Соглашение, а также в региональное и территориальное двухсторонние соглашения.

1.7. Стороны договорились, что двухсторонняя комиссия по разработке проекта коллективного договора, его заключению, внесению изменений и дополнений (далее - двухсторонняя комиссия) осуществляет свои функции в течение всего периода действия

коллективного договора. При необходимости стороны вносят изменения в состав двухсторонней комиссии, о чем информируют друг друга. Двухсторонняя комиссия вправе вносить в коллективный договор необходимые изменения в период его действия, в случае достижения двухсторонней комиссией согласия по поводу вносимых изменений.

1.8. В случае если вносимые изменения существенны, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в срок до 7 дней, провести переговоры о соответствующем внесении изменений, дополнений в коллективный договор.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обсуждать вопросы о работе учреждения, внесению предложений по её совершенствованию, планов по социально-экономическому развитию учреждения;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- сотрудничать в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

В период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений Профсоюзный комитет не настаивает на пересмотре коллективного договора и не выступает организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

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

1.15. В соответствии со статьей 43 ТК РФ стороны имеют право один раз продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения Профсоюзного комитета:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение об оплате труда;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением через:

- учет мнения Профсоюзного комитета;
- согласование с профсоюзным комитетом;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.18. В период действия настоящего коллективного договора стороны руководствуются Трудовым кодексом Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов с

целью предупреждения применения трудовым коллективом крайней меры их разрешения – забастовок.

## **II. Трудовой договор. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников**

2. Стороны договорились о следующем.

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта». Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон в соответствии со ст.57 Трудового кодекса РФ и ст. 67 Трудового кодекса РФ.

Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок (но не более пяти лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ч. 1 статьи 59 ТК. В случаях, предусмотренных частью 2 ст. 59 ТК, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре должны быть конкретизированы трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе обязательные условия оплаты труда:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей по определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;

размеры и порядок выплат компенсационного характера, в том числе при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда;

условия, порядок, размеры выплат стимулирующего характера (либо указывается локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в подведомственном учреждении показателей и критериев).

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые, сведения о трудовой деятельности, если работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- личную медицинскую книжку;

- другие документы, если это предусмотрено федеральными законами.

2.6. С целью проверки соответствия работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании. Срок испытания не превышает срок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.7. При приёме на работу, кроме случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);

- педагогических работников, имеющих квалификационную категорию.

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- для бывших работников учреждения, уволенных при сокращении численности или штатов, в течение 2-х лет после увольнения и др.

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

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

2.9. При установлении педагогическим работникам (преподавателям и концертмейстерам), для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников не ограничивается.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей и концертмейстеров больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.10. Учебная нагрузка преподавателям и концертмейстерам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя и концертмейстера в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, отчисления обучающихся, изменение сменности работы учреждения;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе преподавателя и концертмейстера, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

В случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, отчисления обучающихся в течение учебного года, на основании письменного заявления преподавателя и концертмейстера, и с учетом производственной целесообразности, возможно распределение освободившихся часов на другие предметы, дополнительные часы занятий с другими учащимися.

2.12. О введении изменений обязательных определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 72, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.15. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов учреждения, в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, но и потребностей личностного роста работника.

2.16. Работодатель обязуется:

2.16.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

2.16.2. Повышать квалификацию педагогических работников один раз в три года.

2.16.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить 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).

2.16.4. 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 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления культурой, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии фонда оплаты труда и т.д.).

2.16.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты стимулирующего характера со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При аттестации педагогических работников соблюдать принцип добровольности прохождения аттестации на первую и высшую квалификационные категории.

2.16.6. Аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат:

— работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

— беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников проводится через два года после их выхода из указанных отпусков.

2.16.7. Аттестация на соответствие первой и высшей квалификационным категориям проводится в особом порядке, в случаях:

- наличие государственных наград, полученных за достижения в труде;

- наличие ведомственных наград Министерства культуры Российской Федерации, в том числе совместной Почетной грамоты Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры, полученных за последние десять лет, почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации, благодарность Министра культуры Российской Федерации, нагрудный знак Министра культуры Российской Федерации «За вклад в Российскую культуру», благодарность министра культуры;

- наличия ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации, в том числе почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; нагрудный знак «Почетный наставник»; «За верность профессии»; «Молодость и Профессионализм»; почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации;

- почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» и ведомственные знаки отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», грамота Министерства просвещения Российской Федерации, благодарность министра просвещения;

- победы в конкурсах профессионального мастерства на Всероссийском, краевом (1-3 место, диплом финалиста) или муниципальном (1 место) уровнях за последние пять лет;

- победы в конкурсном отборе лучших педагогов на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;

- наличия наград Ставропольского края: в том числе звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия Ставропольского края, Почетная грамота Губернатора Ставропольского края, Почетная грамота Думы Ставропольского края, Почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере культуры.

- наличие ведомственных наград Министерства культуры Ставропольского края: в том числе звание «Почетный работник культуры Ставропольского края», «Почетный деятель искусств Ставропольского края», знак отличия «Почетный наставник в сфере культуры Ставропольского края», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;

- наличия учёной степени кандидата или доктора наук по профилю.

2.16.8. В целях защиты прав работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения.

2.16.9. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

2.16.10. Квалификационная категория работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией министерства культуры Ставропольского края решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания соответствующего приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

2.16.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории у работающих работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее 2 лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста (при наличии соответствующего заявления работника).

2.17. В учреждении применяются профессиональные стандарты:

- обязательные для применения, в связи с требованиями трудового законодательства;
- рекомендательные профессиональные стандарты, требования которых учитываются в связи с решением директора учреждения.

2.18. Проверка соответствия образования и стажа работника требованиям профессионального стандарта к подготовке и опыту работы проводится на основании документов:

- об образовании и о квалификации;
- о дополнительном профессиональном образовании;
- трудовой книжки, сведений о трудовой деятельности в электронном виде и др.

2.19. Аттестация или независимая оценка квалификации проводится в случае, когда на основании документов работника невозможно подтвердить соответствие его квалификации требованиям профессионального стандарта.

2.20. Работники направляются на независимую оценку квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным иными нормативными правовыми актами, с их письменного согласия на основании письменного решения Работодателя.

2.21. Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена Центром оценки квалификаций, с которым Работодатель заключил договор.

2.22. При направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются:

- место работы (должность),
- средняя заработная плата по основному месту работы.

2.23. Работникам, направляемым 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.

2.24. Изменение требований к квалификации работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК



РФ, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

### **III. Обеспечение занятости**

3.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата работников учреждения, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюзного комитета.

3.2. Стороны совместно разрабатывают мероприятия обеспечения занятости работников в условиях массового сокращения и меры их социальной защиты, которые включают в себя:

- временный отказ от совмещения;
- временное ограничение приема работников с одновременным сокращением вакансий;
- предоставление по просьбе работников (по личному заявлению) дополнительных отпусков без сохранения заработной платы;
- предоставляют работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности или штата работников учреждения, возможность переобучения новым профессиям, а также оплачиваемое время (не менее 4 часов в неделю) для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора;
- при увольнении в связи с сокращением численности и штатов, кроме выходного пособия, предусмотренного действующим законодательством, дополнительно (при наличии лимитов) по ходатайству председателя первичной профсоюзной организации учреждения выплачивают работникам, проработавшим в учреждении культуры и учреждении образования в сфере культуры свыше 10 лет, пособие в размере не менее 50,0 процента МРОТ, но не более размера должностного оклада (ставки заработной платы);
- принимают меры по сохранению уровня социально-трудовых прав и гарантий работников в условиях аутсорсинга и (или) аутстаффинга.

Указанные мероприятия осуществляются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.3. В случае, когда изменения организационных условий труда (структурная реорганизация производства, другие причины) могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законодательством, и с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.4. Работодатель представляет информацию о возможном массовом увольнении работников в службу занятости за 2 месяца, при массовых увольнениях работников за три месяца.

За 3 месяца Работодатель представляет в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства

3.5. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации учреждения, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности и штата свободное от работы время (2 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.7. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации,

пользуются преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждениях культуры свыше 10 лет;
- лица, проработавшие в учреждении свыше 20 лет;
- работники, частично утратившие трудоспособность в результате несчастного случая или профзаболевания в данном учреждении;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, отцы, воспитывающие указанных детей без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работников, совмещающих работу с получением образования (среднего профессионального или высшего), независимо от того, за чей счёт они обучаются.

3.8. При сокращении численности или штата работников учреждения не допускается увольнение одновременно двух членов из одной семьи.

3.9. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 2 к коллективному договору), учебным расписанием, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора, должностными, производственными (по профессии) инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

4.3. Для женщин, работающих в сельской местности, не являющихся педагогическими работниками, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (18 часов в неделю – для преподавателей, 24 часа в неделю - для концертмейстеров), объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных ненормируемых обязанностей, возложенных на них Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников. Преподавателям и концертмейстерам по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

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

4.8. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) не менее 24 часов. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя и без письменного согласия при чрезвычайных происшествиях (ст. 113 ТК РФ).

4.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Рабочий день, предшествующий нерабочему праздничному дню, сокращается на один час.

4.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, которые воспитывают детей до 14 лет в одиночку, то есть, без супруга или супруги; у которых ребенок до 14 лет, при этом другой родитель работает вахтовым методом; у которых трое и более детей в возрасте до 18 лет и младшему из них не исполнилось 14 лет допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

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

4.14. Во время осенних, весенних и зимних каникул Работодатель вправе предоставлять педагогическим работникам свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

4.15. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время.

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

4.17. Работникам учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

- 56 календарных дней директору учреждения;
- 56 календарных дней педагогическим работникам (преподавателям и концертмейстерам);
- 28 календарных дней остальным категориям работников.

4.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам учреждения предоставляются, как правило, в период летних каникул.

Исчисление среднего дневного заработка для оплаты отпусков производится за три или двенадцать календарных месяцев, предшествующих трудовому отпуску (ст. 139 ТК РФ). Используется тот период исчисления, который не ухудшает положение работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.19. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работников и с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.20. Работодатель обязуется:

4.20.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, утвержденными Постановлением Правительства Ставропольского края от 4 апреля 2003 г. № 63-п «О правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Ставропольского края», на основании перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) с указанием продолжительности дополнительного отпуска (Приложение № 8 к коллективному договору).

4.20.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- родителям, имеющим детей в возрасте с 6 до 10 лет – 1 сентября;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет – мужчины; 45, 50, 55, 60, 65 и 70 лет - женщины), если они приходятся на рабочий день – 1 день.

4.21. Работодатель на основании письменного заявления работника, при наличии возможности, может предоставлять отпуска без сохранения заработной платы.

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

4.23. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года (при желании работника).

## **V. Оплата труда и нормирование труда**

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда (приложение №1 к коллективному договору).

В заработную плату входят:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
- компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.3. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

5.4. Заработная плата выплачивается 22 числа текущего месяца – за первую половину месяца и 7 числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц и перечисляется на банковский счёт платежной системы «Мир», в соответствии статьей 136 ТК РФ, перечисление заработной платы осуществляется в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работодатель в письменной форме извещает 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 (приложение №3 коллективному договору).

Работодатель обязуется обеспечить права работников по распоряжению своим заработком, бесплатно направляя добровольные отчисления из заработной платы работников согласно их заявлениям исключительно на цели, указанные в этих заявлениях (профсоюзных взносов, погашения ссуд и т. д.), на указанные ими счета в банках.

5.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить работнику денежную компенсацию в размере 1/100 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленных сроков выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

Время приостановки работником работы в случае задержки выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ) оплачивается Работодателем в размере среднего заработка.

5.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им оплаты отпуска.

5.7. В случае направления работника в служебную командировку Работодатель возмещает работнику командировочные расходы.

5.8. Стороны договорились, что Работодатель:

5.8.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.8.2. Обеспечивает оплату коммунальных услуг педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности.

5.8.3. Обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечными фондами учреждений культуры в образовательных целях.

5.8.4. Оказывает материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по возрасту, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденному по согласованию с Профсоюзным комитетом перечню оснований предоставления

материальной помощи и ее размерам (приложение №4 к коллективному договору), при наличии средств экономии фонда заработной платы.

5.8.5. Ежегодно проводит индексацию заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Ставропольского края, Кочубеевского муниципального округа на основании утвержденных бюджетных средств, направленных на фонд оплаты труда.

## **VI. Охрана труда**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также оснащение средствами коллективной защиты.

6.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.3. Обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.4. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку, реализацию мер, направленных на профилактику производственного травматизма, реализовывать программу «нулевого травматизма».

6.5. Обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий охраны труда.

6.6. Обеспечить 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 знаний требований охраны труда.

6.7. Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.8. Обеспечить разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом вновь организованных рабочих мест.

6.9. Обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда (далее - ЛНА) с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и в соответствии с требованиями положений Системы управления производственной безопасностью.

6.10. Обеспечить 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, на основании норм, утвержденных ЛНА (приложение № 6, № 7 к коллективному договору).

6.11. Обеспечить 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 на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

6.13. Обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования работников, внеочередных медицинских осмотров работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка, на основании Списков работников, утвержденных ЛНА.

6.14. Обеспечить 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 РФ. Привлекать представителей первичной профсоюзной организации учреждения (иных представителей Работников).

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

6.16. Обеспечить внедрение 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.

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

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

6.19. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создания 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.

6.20. Обеспечить 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. Организовать работникам питьевой режим в соответствии с законодательством и санитарными нормами.

6.21. Работодатель имеет право:

1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео, аудио - или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечить хранение полученной информации.

2. Ввести электронный документооборот в области охраны труда.

3. Предоставить дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органом (государственной инспекцией труда в субъекте Российской Федерации).

4. Подавать документы в Социальный фонд России на возврат 20% суммы от страховых взносов «на обязательное страхование работников от несчастных случаев на

производстве, профессиональных заболеваний» и использовать эти средства на мероприятия по охране труда.

6.22. Работник обязуется:

1. Соблюдать требования охраны труда.  
2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

4. 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, стажировка на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда.

5. 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.

6. 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, 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.

7. 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 (приложение № 9 к коллективному договору).

6.23. Работник имеет право на:

1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.  
2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья в следствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядка.

6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места в следствие нарушения работодателем требований охраны труда.



8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обследование, в порядке и размерах не ниже, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, а работодателю в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения в иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.24. Работодатель, в целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ-инфекции среди работников учреждения и регулирования трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками, проводит мероприятия следующего характера:

- распространение информации по ВИЧ-инфекции среди работников, включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда;
- недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных работников;
- консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению);
- регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками;
- создание благоприятных рабочих условий для работников, живущих с ВИЧ/СПИД;
- установление партнерских отношений с краевыми и районными организациями, направленными на профилактику и борьбу с ВИЧ/СПИД.

6.25. Работодатель организует текущий и капитальный ремонт помещений учреждения, оборудования, механизмов и другие мероприятия в соответствии с ежегодным Соглашением по охране труда (приложение № 5 к коллективному договору).

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

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

6.28. Работодатель реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно - спортивного комплекса

«Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров,

привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организация и проведение физкультурно - оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей - специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно - спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

6.29. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.30. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда в Ставропольском крае для принятия неотложных мер.

6.31. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда вправе требовать от Работодателя приостановления работ до принятия окончательного решения с привлечением органов надзора и контроля. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование; а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом специально созданной комиссии с привлечением к работе в ней (по согласованию) представителей государственных органов контроля и надзора.

6.32. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и работников в количестве 2 человек.

Работодатель и работники обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.33. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель обязуется: ежегодно выделять средства на финансирование мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, оценку условий труда из всех источников финансирования в размере 2,0 процента от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждений. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективных договорах и уточняется в соглашениях по охране труда. (п. 6.4.3 окружного отраслевого Соглашения).

6.34. Работодатель и Профсоюзный комитет обеспечивают выборы уполномоченных работников по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченным в выполнении возложенных на них обязанностей.

6.35. Уполномоченному по охране труда для осуществления общественного контроля в области охраны труда предоставляются 2 часа в неделю с сохранением средней заработной платы по основному месту работы, а также дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня.

## VII. Социальные гарантии и льготы

7. Стороны договорились о следующем.

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

7.2. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднемесячного заработка, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности - за счет средств Социального фонда России.

Пособия исчисляются исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за последние 24 календарных месяца, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

7.3. Работодатель предоставляет работникам один день для прохождения диспансеризации с сохранением среднего заработка.

7.4. Лица предпенсионного возраста имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

7.5. Работодатель предоставляет Работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- уход за тяжелобольными членами семьи до 14 дней и более (по медицинскому заключению);
- для сопровождения детей до 14 лет на санаторно-курортное лечение на срок действия путёвки ребёнка и в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ – до 5 дней.

7.6. Работодатель предоставляет специально оборудованную комнату для приема пищи.

7.7. Работникам, согласно Положению о порядке предоставления материальной помощи (Приложение № 4 к коллективному договору), выплачивается материальная помощь (при наличии средств экономии фонда заработной платы) в следующих случаях:

- в случае нетрудоспособности свыше 1 месяца в размере оклада (должностного оклада);
- в случае рождения ребёнка – 3000 рублей;
- в случае смерти работника - 5000 рублей (выплачивается родственникам);
- в случае смерти близкого родственника работника (матери, отца, супруги, супруга, родного брата, сестры, ребенка) - выплачивается 3000 рублей;
- при достижении работником пенсионного возраста, впервые уволившимся в связи с выходом на пенсию, при общем стаже работы в культуре 20 лет — женщины и 25 лет - мужчины, выплачивается единовременное пособие в размере его оклада (должностного оклада);
- при достижении работником пенсионного возраста и не имеющем стажа работы в культуре (20 лет — женщины и 25 лет - мужчины), выплачивается за трудовой вклад в развитие учреждения – 2500 рублей;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет – мужчины; 45, 50, 55, 60, 65 и 70 лет - женщины) предоставляется в день рождения выходной день и выплачивается юбиляру за трудовой вклад в развитие учреждения сумму - 2500 рублей;
- в связи со сложным материальным положением в семье работника – 3000 рублей;
- -поддержки семей военнослужащих, находящихся на СВО - 3000 рублей;
- -поддержка студентов, совмещающих учебу с работой - 3000 рублей.

7.8. Работодатель обеспечивает реализацию обязательств окружного отраслевого Соглашения раздела VIII «Меры социальной поддержки, социальные льготы, гарантии и компенсации».

7.9. В целях привлечения молодых работников и специалистов в учреждение, к активному участию в его развитии, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности стороны договорились о следующем:

- молодым специалистом, имеющим право на получение льгот и гарантий, предусмотренных данным разделом, считать работника в возрасте до 35 лет, принятого на

работу в учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- молодым специалистам в течение первых трёх лет работы производить ежемесячную доплату из стимулирующего фонда в размере 5%;

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, начало и окончание рабочего времени, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность;

- обеспечивать поддержку молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- осуществлять систематическое моральное и материальное поощрение молодежного актива учреждения, ведущего общественную работу;

- содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- предусматривать в расписании молодых работников учреждений свободный день для самообразования и повышения профессионального уровня;

- принимать меры к усилению социальной защищенности молодых работников;

- оказывать за счёт средств учреждения единовременную материальную помощь работникам, призванным на срочную службу в Вооружённые Силы РФ, в размере 25% от среднемесячной заработной платы; предоставлять материальную помощь лицам, уволенным после прохождения срочной службы по призыву и принятым на прежнее место работы, в размере 2000 рублей.

7.10. Работникам из числа молодёжи и обучающихся гарантировано:

- закрепление наставника в первый год их работы в учреждении;

- осуществление дополнительного профессионального образования для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

- закрепление мер социальной поддержки работникам, впервые поступившим на работу, установление им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами (компенсационные выплаты);

- обеспечение гарантий и компенсаций работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

- организация работы по формированию и обучению резерва на руководящие должности.

- содействие Профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации в проведении работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодёжи.

7.11. Статус молодых специалистов сохраняется (продлевается) на срок до трех лет в следующих случаях:

-призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

-переход работника в другое учреждение;

-нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

-другие случаи, определяемые коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных учреждений в сфере культуры.

7.12.Работодатель обязуется обеспечивать социальную защиту труда женщин и материнства:

7.12.1.Женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять, по их желанию, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

7.12.2. В соответствии со ст. 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливать 36-часовую рабочую неделю в учреждениях, находящихся в сельской местности. При этом заработную плату выплачивать в том же размере, что и при полной

продолжительности еженедельной работы (40 часов). При суммированном учёте оплату за эти часы производить по итогам работы за месяц.

7.12.3. Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

Оплату каждого дополнительного выходного дня производить в размере среднего заработка в порядке, определенном законодательством Российской Федерации РФ (ст. 262 ТК РФ).

7.12.4. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на её попечении, или лица, осуществлявшего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплату труда в этих случаях производить пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объёма работ (ст. 93 ТК РФ).

7.13. Работодатели предоставляют меры социальной поддержки отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельской местности в соответствии с Законом Ставропольского края от 01 августа 2005 г. № 42-кз «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности».

### **VIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

8.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза по письменному заявлению, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. Взаимодействие Работодателя с Профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мнения Профсоюзного комитета (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения директором только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением Профсоюзного комитета выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение Профсоюзного комитета не совпадает с предполагаемым решением директора, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения директором квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

8.3. С учетом мнения Профсоюзного комитета производится:

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- массовые увольнения;
- разделение рабочего времени на части;
- создание комиссии по охране труда;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей, профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;

- привлечение к сверхурочным работам;
- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

8.4. С учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

8.5. По согласованию с Профсоюзным комитетом производится:

- утверждение расписания занятий;
- утверждение графиков отпусков;
- установление системы оплаты труда;
- установление, изменение размеров и снятие выплат стимулирующего характера;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение систем нормирования труда;
- изменение условий труда;
- утверждение должностных обязанностей работников.

8.6. С согласия Профсоюзного комитета производится:

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами Профсоюзного комитета.

## **IX. Обязательства Профсоюзного комитета**

Профсоюзный комитет обязуется:

9.1. Представлять 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. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.3. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.6. Осуществлять общественный контроль над своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного социального страхования и фонд обязательного пенсионного страхования.

9.7. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.9. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.

## **X. Контроль выполнения коллективного договора**

10. Стороны договорились, что:

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

10.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.3. Для контроля над выполнением обязательств коллективного договора Работодатель по требованию Профсоюзного комитета предоставляет необходимую информацию согласно перечню (приложение № 10 к коллективному договору).

10.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

## **XI. Заключительные положения**

11.1. Настоящий коллективный договор составляется в трех экземплярах, направляется в течение 7 дней на уведомительную регистрацию в отделе труда Управления труда и социальной защиты населения администрации Кочубеевского муниципального округа Ставропольского края, хранится у представителей сторон и в Управлении труда и социальной защиты населения администрации Кочубеевского муниципального округа Ставропольского края.

11.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются все приложения к нему, указанные в тексте.

11.3. Текст коллективного договора, а также вносимые в него изменения и дополнения в течение 10 календарных дней в необходимом количестве тиражируются и направляются Работодателем в структурные подразделения учреждения. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

11.4. Неурегулированные разногласия между Сторонами по ведению переговоров, разработке проекта коллективного договора, его заключению, внесению изменений и дополнений оформляются протоколом разногласий.