

Директор

МБУ ДО «ДХШ»

Мамашева

Г.Н.Мамашева



Председатель

профкома МБУ ДО «ДХШ»

Беликова

Г.А.Беликова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская художественная школа» города Махачкала на 2025 – 2029 г.г.

Юридический адрес:

367030, Республика Дагестан

г.Махачкала, ул.Ирчи Казака 28-в

г.Махачкала

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА» Г. МАХАЧКАЛА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская
художественная школа» города Махачкала на 2025 – 2029 г.г.

Утвержден на общем собрании коллектива

ДХШ 14.01. 2025 года. Протокол №1.

г. Махачкала.

Состав Коллективного договора:

1. Коллективный договор.
2. Соглашение по охране труда.
3. Правила внутреннего распорядка.
4. График аттестации по профессиональной гигиенической подготовке.
5. Постановление об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в сфере культуры г.Махачкалы. приложение к постановлению администрации ГО с ВД «город Махачкала» от 19 декабря 2019 г. №1789.
6. Постановление Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в сфере культуры города Махачкалы (проект). Вступает в силу с 1 января 2022 года.
7. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в сфере культуры г.Махачкалы, 2022 г.
8. Постановление от 27.12.2017 г. № 2168 «О внесении изменений в Постановление Главы города Махачкалы от 22 ноября 2010 г. № 3721».
9. Постановление от 15.04.13 г. 1029 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Главы г.Махачкалы №3262 от 22.11.2010г. и №3262 от 17.09.2009 г.»
10. Положение об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления культуры Администрации города Махачкалы от 22.11.2010 № 3721.
11. Приказ №1 от 09.01.2025 г. по ДХШ «О создании комиссии по подготовке Коллективного договора.
12. Выписка из Протокола №1 общего собрания работников ДХШ «О принятии Коллективного договора на 2025-2029 г.г.»

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская художественная школа» города Махачкала (далее - «ДХШ») и заключенным между Работниками и Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель – в лице директора ДХШ Мамашевой Т.Н. и Работники ДХШ в лице председателя первичной профсоюзной организации сотрудников ДХШ Беликовой Т.А. (далее – профком), действующего на основании Устава российского профессионального союза работников культуры и Положения о первичной профсоюзной организации.

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками «ДХШ», не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающие уровень гарантий Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.5. Работодатель признает профком «ДХШ» представительным органом Работников «ДХШ», поскольку он уполномочен представлять интересы в области трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

1.6. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм трудового законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего Коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные решения стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.7. Во исполнение Коллективного договора в «ДХШ» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

2. Общие обязательства сторон

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Обеспечивать выполнение уставных задач деятельности учреждения.

2.1.2. Соблюдать законы, иные нормативные акты, условия коллективного договора.

2.1.3. Осуществлять прием на работу граждан в соответствии с квалификационными требованиями.

2.1.4. Принимать предусмотренные законодательством меры по предупреждению трудовых споров.

2.1.5. Информировать Работников о перспективах развития «ДХШ», его финансовом положении, экономической обстановке и других вопросах деятельности учреждения.

2.1.6. Обеспечивать здоровые и безопасные условия для выполнения установленных норм труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.1.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.1.8. Заключать с сотрудниками письменные индивидуальные трудовые договоры в соответствии с действующим законодательством. При приеме на работу знакомить Работника с его должностными обязанностями, индивидуальным трудовым договором под роспись, условиями и оплатой труда, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором. Один экземпляр индивидуального трудового договора передает Работнику.

2.1.9. С учетом условий труда устанавливать Работникам выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Своевременно и добросовестно выполнять должностные обязанности.

2.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего распорядка «ДХШ».

2.2.3. Выполнять правила и нормы по охране труда.

2.2.4. Содействовать сохранению материально-технической базы «ДХШ».

2.2.5. Соблюдать профессиональную этику.

2.2.6. Обеспечивать сохранность имущества.

2.2.7. Внедрять разнообразные формы и методы работы в деятельность «ДХШ».

2.2.8. Повышать свой профессиональный и культурный уровень.

2.2.9. Укреплять свое здоровье, а также стремиться к здоровому образу жизни.

2.3. Профком обязуется содействовать эффективной работе «ДХШ» присущими профсоюзу методами и средствами.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

3.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.2. При заключении трудового договора сторонами может устанавливаться срок испытания Работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев, а для заместителей директора и руководителей филиалов и иных структурных подразделений учреждения – 6 месяцев.

3.3. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего Работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (статья 74 ТК РФ).

3.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

3.6. Работодатель в соответствии с главой 26 Трудового кодекса РФ предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования.

3.7. Расторжение трудового договора с Работником осуществляется на основании законодательства о труде.

3.8. В случае, если трудовой договор расторгается по причине ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения штатов, Работодатель информирует Работника о расторжении трудового договора не позднее, чем за 2 месяца, и принимает меры к его трудоустройству.

3.9. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев, предусмотренных статьей 261 ТК РФ.

3.10. Профком обязуется оказывать помощь администрации в организации работы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации и аттестации сотрудников.

3.11. Все вопросы, связанные с изменениями структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), ликвидацией, а также сокращением численности штатов, рассматриваются с участием профкома «ДХШ».

4. Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в «ДХШ» не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. Стороны договорились, недельная нагрузка преподавателей может превышать 1,5 ставки и более ставок в неделю по заявлению с Работника в связи с производственной необходимостью.

4.3. Стороны согласились, что недельная нагрузку преподавателей может быть менее 1 педагогической ставки по заявлению Работника.

4.4. Для работников МБУДО «ДХШ» г.Махачкала устанавливаются:

а) для административно-управленческого персонала – 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

б) для педагогического коллектива – 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

в) для обслуживающего персонала – 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

4.5. Почасовой режим работы преподавателями допускает 12 уроков в течение 1 рабочего дня при наличии 2-х часового перерыва между сменами и 15-ти минутного перерыва во 2-й смене.

4.6. Работа в каникулярное время осуществляется в соответствии с недельной нагрузкой и по плану работы школы.

4.7. Для отдельных Работников или групп Работников по просьбе последних, Работодатель по согласованию с профкомом может установить или разрешить гибкий график рабочего времени (ст. 102 ТК РФ).

4.8. Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

4.9. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

4.10. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.11. В «ДХШ» по соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполное рабочее время или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю 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, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в

порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (статья 93 ТК РФ).

4.12. Оплата труда Работников, занятых на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально фактически отработанному времени, либо на других условиях, определенных ТК РФ.

4.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 113 ТК РФ).

4.14. Работнику, работающему в выходной или праздничный день, предоставляется дополнительный день отдыха (статья 151 ТК РФ).

5. Время отдыха

5.1. Ежегодно до 15 декабря текущего года Работодатель утверждает график отпусков и доводит до сведения всех Работников очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков на соответствующий год.

5.2. Работодатель обязуется предоставлять Работникам ежегодные отпуска в соответствии со статьей 114 ТК РФ.

5.3. Ежегодный отпуск предоставляется Работодателем исходя из специфики Учреждения:

- Работникам педагогического коллектива по окончании учебного года с 01.07;
- административно-хозяйственному персоналу в любое время в течение года по соглашению сторон 28 календарных дней (ст.155 ТК РФ);
- водителю и уборщикам служебных помещений дополнительно 7 дней к ежегодному оплачиваемому отпуску в связи с аттестацией рабочих мест и установлением вредных условий труда техническому персоналу (на основании протокола аттестации рабочих мест);
- директор, заместитель директора по учебной работе, а также преподаватели имеют право на ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска (56 календарных дней).

5.4. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.5. Отзыв Работника из отпуска допускается с его согласия, либо в связи с производственной необходимостью.

5.6. Педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с законом РФ «Об образовании».

5.7. Работодатель может предоставить сотрудникам кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, а также в связи:

- с регистрацией брака Работника – до трех календарных дней;
- с регистрацией брака детей Работника – до трех календарных дней;
- с уходом за больными членами семьи на время болезни, в соответствии с медицинским заключением органов здравоохранения – до 14 календарных дней;
- с призывом сына на военную службу (родителям) – двух календарных дней;
- при рождении ребенка – отцу – один день;
- родителям первоклассников – 1 сентября;
- по уходу за ребенком-инвалидом – 4 дня;
- смертью родственников и близких – до трех календарных дней.

5.8. Для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их

усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном федеральным законодательством. Неиспользованные в течение месяца дополнительные оплачиваемые выходные дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат (статья 262 ТК РФ).

5.9. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по их заявлению предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ).

5.10. Работодатель по согласованию с руководителем подразделения предоставляет по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ).

5.11. Для решения неотложных бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнения родственного или родительского долга и других уважительных причин, Работодатель предоставляет Работнику отпуск без сохранения заработной платы в течение года или дни, дополнительно к основному отпуску.

6. Оплата труда

6.1. Работодатель осуществляет оплату труда работников в соответствии с законодательством о заработной плате в бюджетной сфере, нормами оплаты труда на данный момент.

6.2. Оплата труда Работников включает:

- оклады (должностные оклады) заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты, предусмотренные законодательством.

6.3. Заработная плата Работников «ДХШ» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемых на основе Единой тарифной сетки по оплате труда Работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема основных должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.4. Размеры должностных окладов заработной платы Работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессионально квалификационных групп (далее – ПКГ).

6.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности.

6.6. Руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством за своевременное и правильное установление размеров заработной платы Работникам.

6.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или иной неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Производить оплату труда Работников в строгом соответствии с действующим законодательством (Ст. 131, 132, 136-158 ТК РФ).

6.8.2. Обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, в размере не ниже величины минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Обеспечивать своевременную выплату Работникам заработной платы в следующие сроки: аванс – 18 числа текущего месяца, заработная плата – 5 числа месяца, следующего за отработанным.

6.9 С учетом условий труда Работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением «Об оплате работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении управления культуры администрации г.Махачкалы, которое изменяется внутренними локальными актами на основании приказа руководителя Учреждения».

6.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.11. К выплатам компенсационного характера относятся:

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается Работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей).
- доплата за расширение зон обслуживания устанавливается Работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания.
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается Работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатными заместителями не производятся.

6.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с показателями эффективности работы, утвержденными руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6.13. Выплаты стимулирующего характера Работникам производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников учреждения.

6.14. Выплаты стимулирующего характера работника устанавливаются руководителем учреждения в процентном отношении к должностному окладу или педагогической нагрузке Работников или в абсолютном соответствии с показателем эффективности работы.

6.15. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда Работников, отражающие индивидуальные характеристики Работников учреждения.

6.16. К выплатам, характеризующим результаты труда Работников, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- выплаты за качество работ.
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения.
- иные выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий Работников.

- выплаты к профессиональным праздникам работников муниципальных учреждений – ко дню Учителя – до 10% от педагогической нагрузки.

Размер выплат определяется с учетом экономии фонда оплаты труда и устанавливается локальным актом учреждения.

6.17. Выплаты за выслугу лет устанавливаются Работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях и имеющих стаж преподавателя, для рабочих и служащих учитывается время работы в учреждении.

Размеры выплат составляют:

- при стаже от 3 до 5 лет – до 5 процентов оклада (должностного оклада);
- при стаже от 5 до 10 лет – до 10 процентов оклада (должностного оклада);
- при стаже от 10 до 15 лет – до 15 процентов оклада (должностного оклада);
- при стаже от 15 до 20 лет – до 20 процентов оклада (должностного оклада).

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанные выплаты устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени, но не выше нормы часов преподавательской работы на ставку заработной платы, устанавливаемую образовательным учреждением.

Педагогическим работникам выплаты за выслугу лет устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени, но не выше нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, устанавливаемой в учреждении.

6.18. Премирование преподавателей и сотрудников школы:

- к юбилейным датам – до 40%;
- к выходу на пенсию – в размере должностного оклада.

6.19. Выплаты, установленные в соответствии с Положением, выплачиваются одновременно с заработной платой за истекший период и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.20. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей:

1) Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада и заработной платы за педагогические часы по внутреннему совместительству, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренным законодательством.

2) Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3) Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителей руководителя устанавливает руководитель учреждения.

6.21. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, оговоренных в статье 142 ТК РФ.

6.22. Как дополнительная мера по социальной защите сотрудников возможна одноразовая материальная помощь работникам:

- в случае болезни Работника;
- в связи со смертью работника и его близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей);
- в связи с тяжелым материальным положением, не более 1 раза в год.

7. Обеспечение безопасных условий и охрана труда и здоровье.

7.1. Работодатель в соответствии со статьей 212 ТК РФ обязуется обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда - в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (требований);
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);
- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения профкома.

7.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если последние не могут быть проведены во внерабочее время;
- ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости с последующим изданием итогового приказа с перечнем конкретных мероприятий;

- выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с законодательством РФ о труде, оказывать материальную помощь на санаторно-курортное лечение и оздоровление пострадавшим Работникам в связи с производственной травмой в случае полной или частичной утраты работоспособности Работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели Работника на производстве;
- для выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда ежегодно предусматривать в смете расходов средства на эти цели;
- в целях улучшения условий и охраны труда совместно с профкомом «ДХШ» подготовить перспективный план улучшения охраны труда и оздоровительных мероприятий для работников «ДХШ» на 2021 – 2024 г.г.
- в ходе проведения мероприятий по охране труда выполнять требования нормативных документов и законодательных актов по охране труда и пожарной безопасности.

7.3. Каждый Работник в соответствии со статьей 219 ТК РФ имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
 - обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
 - получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
 - отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
 - обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
 - обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
 - запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
 - обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединение Работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные Работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
 - 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;
 - в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.
- 7.4. Работник в соответствии со статьей 214 ТК РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными актами.

7.5. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, создается комитет (комиссия) по охране труда, в которую входят представители Работодателя и профкома. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование Работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

7.6. Профком в области охраны труда обязуется:

- обеспечить контроль выполнения законодательства РФ по охране труда;
- участвовать в аттестации рабочих мест;
- участвовать в проведении смотров-конкурсов по охране труда;
- поощрять лучших общественных инспекторов по охране труда;
- участвовать в проведении выборов и обучении общественных инспекторов по охране труда.

7.7. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии, вводимой в «ДХШ», требованиям охраны труда, в то же время может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника.

7.8. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения режима труда и отдыха, не обеспечения Работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) Работника, последние вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы возможен после консультации Работника с представителем профсоюза и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7.9. За нарушение Работником или Работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом:

- мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством (статьи 372, 373 ТК РФ) и настоящим коллективным договором;
- мотивированного мнения профкома, предусмотренных законодательством (ст. 82, 374 ТК РФ) и настоящим коллективным договором;
- согласия с профкомом;
- согласованием с профкомом.

8.4. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки утверждение расписания занятий (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- мероприятия по внесению изменений и дополнений в устав в связи с изменением типа учреждения, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителей работников автономного учреждения членами наблюдательного совета или досрочном прекращении их полномочий;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- сохранение оплаты труда работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);
- изменение существенных условий труда.

8.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ) 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;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула или нарушения работником требований по охране труда;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.6. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения (п.2 ст.81 ТК РФ);
- 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.

8.7. Согласование представляет собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

8.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9. Обязательства профкома.

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.

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

9.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

9.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

9.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, охране труда и других.

9.8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.9. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников (матери, отца, сына, дочери)

9.10. Осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

9.11. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

10. Контроль по выполнению коллективного договора

10.1. Контроль по выполнению настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения.

10.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля по соблюдению положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

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

10.4. Рассматривают в трехнедельный 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, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

