

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования «Учкентская Детская школа искусств»  
Кумторкалинского района РД

на 2024 - 2027 годы

от работников:

Председатель ППО  
МКУ ДО «УДШИ»



*[Signature]* Султанов З.А.

05 2024 г.

от работодателя:

Директор МКУ ДО  
МКУ ДО «УДШИ»



*[Signature]* Мурзаев М.Б.

05 2024 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию в органе по труду  
ГКУ РД ЦЗН в МО «Кумторкалинский район»

Регистрационный № 02 от «15» 05 2024 г.

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* П.А.

(должность, Ф.И.О. и подпись)



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Учкентская детская школа искусств»

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), действующим законодательством РФ, трёхсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.3. Цель коллективного договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства, определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - организации) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, достижения наиболее эффективного управления организацией.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: представитель **работодателя** - руководитель образовательного учреждения (далее по тексту Администрация) и представитель **работников** - первичная профсоюзная организация образовательного учреждения (далее по тексту - Профсоюз)

1.5. Профсоюз признаёт право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определённые действующим законодательством.

1.6. Профсоюз признаёт свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, создание хорошего морально-психологического климата в образовательном учреждении.

1.7. По требованию Администрации Профсоюз представляет правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

1.8. Администрация признаёт Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров,

заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ), участия в управлении организацией (ст.53 ТК РФ), рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.9. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Администрацией по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Администрация и Профсоюз обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.13. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.14. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.20. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.21. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора осуществляется в соответствии со ст.55 ТК РФ.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.3. В содержании трудового договора оговариваются условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки.

2.4. Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия труда определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6. В случае предстоящих изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ). При этом педагогическим работникам обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Постановлением Правительства РФ «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» от 03.04.2003г. № 191.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану.

2.8. При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых организация является основным местом работы.

2.9. Временное увеличение 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): время простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же образовательном учреждении на все время простоя либо в другом образовательном учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и др.); восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращение на работу преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска - указанные в данном абзаце случаи изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя производятся им без согласия работника.

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

2.11. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации до ухода работников в очередной отпуск.

2.12. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

2.13. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком до трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям

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

2.15. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
- 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, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.17. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, уставом учреждения, и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью учреждения.

2.18. Работодатель обязуется обеспечить порядок хранения и использования персональных данных работников с соблюдением требований ТК РФ.

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

3.1 Обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;  
- недопущение увольнения работников пред пенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения (ликвидация учреждения и т.п.) – с обязательным уведомлением об этом ЦЗН и районной организации профсоюза не менее чем за два месяца.

3.2. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- членам профсоюза.

3.3. Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

3.4. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

3.5. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штатов работников Работодатель обязан предложить Работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации.

3.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с Профкомом учреждения.

3.7. Стороны договорились, что лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Для руководителей, заместителей, служащих, рабочих, для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, для мужчин – 40-часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.3. Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется:

- Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных

учреждений (утверждено Приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69).

- Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»;

- правилами внутреннего трудового распорядка,

- уставом образовательного учреждения,

- трудовым договором,

- учебным расписанием и графиком работы, что фиксируется в коллективном договоре.

4.4. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная нормативными правовыми актами. Объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с профкомом до ухода работников в отпуск.

4.5. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В этот период администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки, утверждая график работы.

4.6. В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, необходимых для подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, в пределах установленного им рабочего времени.

4.7. Работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам учреждения предоставляются два выходных дня в неделю. При шестидневной рабочей неделе преподавателям учреждения предоставляется один выходной день в неделю.

4.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к

выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. (ст. 101 ТК РФ)

4.10. Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днём, дающих право на дополнительный отпуск:

директор УДОД – не менее 28 календарных дней;

начальник хозяйственного отдела – не менее 3 календарных дней;

главный бухгалтер – не менее 3 календарных дней;

бухгалтер – не менее 3 календарных дней.

4.11. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Вне графика отпусков работнику может предоставляться отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.13. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

4.14. Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска (28 дней) (56дней) предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, остаток ежегодного оплачиваемого отпуска – не позже, чем в течение восемнадцати месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск (ФЗ от 01.07.2010 № 139-ФЗ)

4.15. Заработная плата за время отпуска выплачивается Работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам за работником закрепляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

4.18. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в т.ч. до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной

для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере (ст.122 ТК РФ).

4.19. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

4.20. Удержания за неотработанные дни отпуска дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса (ст.137 ТК РФ). Работники, уволенные по вышеназванным основаниям, получают за отпуск полную компенсацию.

4.21. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

собственной свадьбы или свадьбы детей – до 5 календарных дней;

рождение ребенка – до 5 календарных дней;

проводы сына на службу в армию – до 5 календарных дней;

смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

4.22. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют Право на длительный отпуск сроком до 1 года порядок и условия предоставления определяются учредителем или уставом образовательного учреждения.

4.23. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ);

4.24. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

## 5. Оплата труда и нормы труда.

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных казённых образовательных учреждений дополнительного образования детей муниципального образования Кумторкалинский район». Утвержденного Главой АМР «Кумторкалинский район»

5.2. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) выплачиваемой на основе

муниципальной тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, а ее минимальный размер не может быть ниже минимальной заработной платы.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 22 число каждого месяца и 8 число следующего месяца.

Размер аванса должен быть не менее 30 % заработной платы.

5.4. Заработная плата перечисляется работнику по желанию на пластиковую банковскую карту, в некоторых случаях на расчётный счёт в отделении банка работника. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, Положением о порядке установления надбавок и доплат работникам из фонда надбавок и доплат (над тарифный фонд), локальными нормативными актами учреждения.

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, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

5.5. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, коллективным договором не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. При выполнении работниками обязанностей временно отсутствующего работника, другой дополнительной работы по поручению работодателя, оплата за неё производится на основании письменного соглашения между работником и работодателем.

5.7. На педагогических и других работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо

основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.8. Выплаты работникам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных производятся на основании соглашения сторон в соответствии с законодательством и иными нормативными актами (ст.149 ТК РФ).

5.9. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.10. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

5.11. Привлечение к сверхурочным работам женщины, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.12. Администрация обязуется:

5.13. Предупреждать работников персонально под расписку не позднее, чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда (ст.74 ТК РФ).

5.14. Производить работникам, участвующим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного соглашения по вине работодателя или органов власти заработную плату в полном размере.

5.15. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания (Закон РФ «Об образовании» ст.55 п.8).

5.16. Нессти ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

5.17. Профком обязуется:

5.18. Осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

5.19. Обращаться в органы Государственной инспекции труда, Прокуратуры с предложением привлечь к административной

ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий данного коллективного договора.

5.20. Вести переговоры (консультации) с Работодателем, Учредителем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

5.21. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Администрация по согласованию с Профсоюзом (ст.196 ТК РФ) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.2. Повышение квалификации педагогических работников проводить не реже чем один раз в пять лет.

6.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации с отрывом от работы 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).

6.4. 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.ст.173-176 ТК РФ.

6.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

6.6. Включать в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников представителя Профсоюза.

## 7. Охрана труда и здоровья.

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что совместно Администрация и Профеоюз обязуются:

7.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников (ст.219 ТК РФ).

7.3. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда между сторонами с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.4. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профсоюза, с последующей сертификацией. С обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя первичной профсоюзной организации учреждения.

По результатам аттестации производить работникам доплаты за неблагоприятные условия труда.

7.5. Обеспечить разработку и утверждение по согласованию с профкомом инструкций по охране труда для работников.

7.6. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.7. Контролировать выполнение работниками своих обязанностей в области охраны труда (ст.214 ТК РФ).

7.8. Создать комиссию по охране труда (ст.218 ТК РФ). Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

7.9. Осуществлять учёт и расследование несчастных случаев на производстве

7.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, а также без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и в случае медицинских противопоказаний.

7.11. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения

7.12. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.

## 8. Обязательства Профсоюза.

Профсоюз обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Администрацией интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы на договорной основе.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.3. Совместно с администрацией участвовать в распределении стимулирующих надбавок и премий, согласовывать условия оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135 ТК РФ).

8.4. Принимать участие в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ).

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Оказывать бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.

8.6. Совместно с Администрацией вести учет работников, нуждающихся в жилье, выступать с ходатайствами об улучшении жилищных условий перед учредителем образовательного учреждения, администрацией района и города.

8.7. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.

8.8. Принимать участие в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

8.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.10. Осуществлять совместно с администрацией контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников.

8.11. Совместно с администрацией организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства; поддержание чистоты и порядка,

нормального морально-психологического климата в учреждении, сохранении его материальной базы: создание комфортно-деловых условий для работников и учащихся (воспитанников).

8.12. Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза.

8.14. При необходимости представлять интересы организации и её работников в вышестоящих органах управления образованием.

## 9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

Стороны договорились, что:

9.1. 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.

9.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3. Администрация принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Администрация обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст.374 ТК РФ).

9.5. Предоставляют профсоюзному органу подведомственных учреждений бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников.

9.6. Администрация обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменного заявления). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил Профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с Администрацией, то на основании его письменного заявления Администрация ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном письменным договором между работником и профсоюзом.

9.8. Администрация освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время их участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях, включая профсоюзную учебу.

9.9. Администрация предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по всем вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнению условий коллективного договора.

9.10. Подлежат согласованию с профсоюзным комитетом следующие нормативные акты и вопросы прекращения трудовых соглашений:

- график отпусков;
- распределение учебной нагрузки;
- расписание учебных занятий;
- продолжительность дополнительных отпусков с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда;

9.11. По согласованию с профсоюзным коллегиальным органом принимаются или утверждаются работодателем следующие локальные нормативные акты:

- режим работы учреждения;
- режим работы всех категорий работников;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 135 ТК РФ), кроме случаев указанных в ст.99 ТК РФ;
- Положение об установлении надбавок и доплат стимулирующего характера и их размеры, за вредные условия труда и их размеры, Положение о премировании и его размеры (ст. 135, ст. 191 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- работа в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113,135 Трудового кодекса РФ);
- при угрозе массовых увольнений (ст. 82, ст. 180 Трудового кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза по п.2, п. 3, п.5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного коллегиального органа в соответствии со ст.82 Трудового кодекса РФ, ст. 373 ТК РФ;
- другие проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников, определенные коллективным договором.

9.12. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от основной деятельности (работы), в том числе:

работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профорганизации которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а руководители и члены профсоюзных органов учреждений - органа вышестоящей профсоюзной организации;

## **10. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

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 в конце календарного года.

10.3. 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.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.55 ТК РФ).

10.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.6. Все разногласия между сторонами принимаются и рассматриваются сторонами договора в недельный срок в порядке, определенном ТК РФ

10.7. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор производится в порядке, установленном ТК РФ.

Коллективный договор  
пронумерован и прошнурован  
количество листов – 17 (семнадцать)

Директор МКУ ДО «Учкентская ДШИ»

*М.Б. Мурзаев*  
М.Б. Мурзаев

