

Представитель Работодателя:

Директор МБУДО «ЦДМШ»

Даровская М.Г. Даровская

«15» марта 2024 г.



Представитель Работников:

Председатель профсоюзного комитета МБУДО «ЦДМШ»

Васильева Л.В. Васильева

«15» марта 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Центральная детская
музыкальная школа города Южно-Сахалинска»
(МБУДО «ЦДМШ») на 2024-2027 годы

г. Южно-Сахалинск

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | Общие положения | 3 |
| 2. | Трудовой договор | 6 |
| 3. | Рабочее время и время отдыха | 8 |
| 4. | Оплата и нормирование труда | 14 |
| 5. | Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников | 16 |
| 6. | Высвобождение работников и содействие их трудоустройству | 17 |
| 7. | Охрана труда и здоровья | 19 |
| 8. | Молодежная политика | 22 |
| 9. | Гарантии прав выборных профсоюзных органов | 23 |
| 10. | Заключительные положения | 24 |

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центральная детская музыкальная школа города Южно-Сахалинска».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее по тексту ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, предметом которого являются взаимные обязательства работников и работодателя по соблюдению и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот, преимуществ для работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центральная детская музыкальная школа города Южно-Сахалинска» (далее по тексту Учреждение), в лице директора Даровской Марины Германовны (далее по тексту работодатель), действующего на основании Устава Учреждения;

работники Учреждения (далее по тексту работники), в лице председателя профсоюзного комитета МБУДО «ЦДМШ» (далее по тексту Профсоюз) Васильевой Людмилы Викторовны.

Представитель работников наделен правом заключить коллективный договор, подписав его, и представлять интересы работников в период действия настоящего договора.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем:

- до сведения работников в течении 5 дней после подписания;
- до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.6. Стороны, заключившие коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.7. Законы и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора, улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, дополняют действие коллективного договора с момента вступления их в силу. В случаях, когда в отношении работников действуют одновременно несколько договоров, соглашений, применяются условия, наиболее благоприятные для работников.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

Трудовые договора, заключаемые работодателем с каждым работником, также должны соответствовать этому требованию.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа, реорганизации Учреждения в форме преобразования, слияния, присоединения, разделения, выделения, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения. Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. До истечения срока действия коллективного договора стороны могут по взаимному согласию продлить его действие на срок не более трех лет, что указывается в протоколе совместного решения. Протокол подписывается уполномоченными сторонами лицами. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия коллективного договора или подписании нового за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Коллективный договор может быть изменен, дополнен, прекращен досрочно только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.16. Коллективный договор, изменения и дополнения к нему в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в агентство по труду и занятости населения Сахалинской области. Вступление в силу коллективного договора, изменений и дополнений к нему не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.17. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, которое является его неотъемлемой частью, и доводятся до сведения работников после уведомительной регистрации.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Профсоюза:

- правила внутреннего трудового распорядка учреждения — ст. 190 ТК РФ;
- положение об оплате труда, о служебных командировках, о стимулировании и премировании, об обработке и защите персональных данных работников— ст. 135 ТК РФ;
- тарификационные ведомости — ст. 162 ТК РФ;
- правила и инструкции по охране труда для работников Учреждения — ст. 8 ТК РФ;
- должностные инструкции – ст. 8 ТК РФ;

- режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников Учреждения – ст. 8 ТК РФ;
- положение об организации и проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - ст. 8 ТК РФ;
- приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99, 113 ТК РФ;
- графики работы (графики сменности) — ст. 103 ТК РФ;
- перечень работников, для которых установлен ненормированный рабочий день – ст. 8 ТК РФ;
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, установленными законами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями и иными нормативными актами.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профсоюз:

- учет мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

Глава 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, другими законодательными и нормативными

правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовая функция описана в трудовом договоре.

2.3. Трудовые договора могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

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

2.4. В трудовом договоре указываются сведения и условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, либо иными федеральными законами. Переоформление трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.5. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов и тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.8. Руководитель Учреждения в срок не менее чем за два месяца уведомляет работников и Профсоюз об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 78 ТК РФ).

Глава 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, условиями трудового договора.

3.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, но не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четкие границы, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91, 189 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком образовательного процесса,

утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами Учреждения.

3.4. Для работников административно-управленческого персонала, отдела по концертно-конкурсной работе, методического отдела, бухгалтерии, хозяйственного отдела Школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами и других условий в Учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается при заключении трудового договора и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Уменьшение учебной нагрузки преподавателей допускается только в случае убывания обучающихся, явившегося причиной для закрытия индивидуальных занятий, групп, объединений.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей устанавливается директором Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников (до ухода в очередной отпуск) с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

При установлении преподавателям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников превышающий 36 часов в неделю устанавливается только с их письменного согласия.

3.6. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим преподавателям.

3.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

3.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Учреждения, возможны только:

3.8.1. по взаимному согласию сторон;

3.8.2. 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);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении на срок до одного месяца;

- восстановление на работе педагога, 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.

3.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведению эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении

работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника.

3.10. Неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

3.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных нормами ТК РФ, и с соблюдением требований к порядку привлечения работников, установленных ст. 113 ТК РФ.

3.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе.

3.12.1. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей.

3.12.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.12.3. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе следующих работников: инвалидов, женщин, имеющих детей до 3 лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.12.4. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.13. 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.

3.14. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

3.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

3.17. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.18. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

Глава 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии, стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение оплаты труда и улучшение условий труда работников Учреждения, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

4.2. Стороны исходят из того, что оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с положением о системе оплаты труда работников МБУДО «ЦДМШ», положением о премировании работников МБУДО «ЦДМШ», разработанными на основании положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования городского округа «Город Южно-Сахалинск» в сфере культуры, утвержденным постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 16.08.2013 № 1505.

4.3. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

4.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

4.5. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

оклад (должностной оклад) ставку заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп;

повышающие коэффициенты;

выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», ст. ст. 315 - 317 ТК РФ.

4.6. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца, 10 числа текущего месяца – окончательный расчет за предшествующий месяц, 25 числа – за первую половину текущего месяца. Расчет производится на основании табеля учета рабочего времени. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы проводится накануне этого дня.

4.7. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.8. Поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, производится в соответствии со ст. 191 ТК РФ, положением о системе оплаты труда работников МБУДО «ЦДМШ», положением о премировании работников МБУДО «ЦДМШ», разработанными на основании положения о системе

оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования городского округа «Город Южно-Сахалинск» в сфере культуры, утвержденным постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 16.08.2013 № 1505, и оформляются приказом директора Учреждения.

4.9. За особые достижения и трудовые заслуги работники Учреждения могут быть представлены по ходатайству администрации Учреждения в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, почетными званиями, почетными грамотами и благодарностями, установленными для работников сферы образования и культуры.

Глава 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

5.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

5.4. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.5. Работодатель обязуется 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.

5.6. Работодатель обязуется:

организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности);

в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

организовывать проведение аттестации работников Учреждения в соответствии с утвержденным Положением об организации и проведении аттестации работников в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности.

Глава 6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1 Уведомлять в письменной форме Профсоюз о сокращении численности или штата работников Учреждения не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников Учреждения, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в период срока предупреждения один день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

6.1.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения Профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

6.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

6.2.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников:

- 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 период работы в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- повышающим свою квалификацию по направлению от Учреждения без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального

закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- предпенсионного возраста (за пять лет до наступления права выхода на пенсию);

- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

6.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Глава 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, определяется ч. 1-11 ст. 216 ТК РФ.

Обязанности работника в области охраны труда определяются ст. 215 ТК РФ.

7.2. Для организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда создаются комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ).

7.3. Обязанности работодателя в области охраны труда определяются ст. 214 ТК РФ.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

7.4.2. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

7.4.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма.

7.4.4. Обеспечивать комплектацию изделиями медицинского назначения аптек для оказания первой помощи.

7.4.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4.6. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.4.7. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.4.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

7.4.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.4.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.4.11. Приобретать и выдавать работникам за счет собственных средств средства индивидуальной защиты, смывающие, дезинфицирующие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании и в соответствии со ст. 221 ТК РФ.

7.4.12. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранения жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.4.13. Обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров работников Учреждения.

Работодатель имеет право не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных периодических медицинских осмотров.

7.4.14. Обеспечивать 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.

7.4.15. Информировать один раз в год коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.5. В целях поддержания здорового образа жизни работников Учреждения, профилактики распространения ВИЧ - инфекции, а также расширения доступа к лечению работников с диагнозом ВИЧ - инфекция, работодатель проводит следующие мероприятия:

7.5.1. Доведение до сведения работников информации, что ВИЧ - инфекция не передается посредством физических контактов, и что присутствие лица с диагнозом ВИЧ - инфекция, не следует считать производственным риском.

7.5.2. Проведение инструктажей и соответствующей подготовки по процедурам контроля над ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи.

7.5.3. Информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ-инфекции (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ-инфекции, издание и распространение брошюр профилактической направленности) с привлечением квалифицированных специалистов.

7.5.4. Организация и проведение анкетирования среди работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения.

7.5.5. Информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

7.6. Работодатель признает право работника на конфиденциальность его диагноза ВИЧ-инфекция и не требует от лица, подавшего заявление о приеме на

работу, предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ – инфекции у него, а также не обязывает работников сообщать такие сведения о коллегах по работе.

7.7. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ - инфекции определяется правилами конфиденциальности.

7.8. Предоставление сведений о диагнозе ВИЧ - инфекция без согласия работника допускается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

7.9. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников не включают анализ на ВИЧ - инфекцию.

7.10. Работодатель продолжает трудовые отношения с работником с диагнозом ВИЧ - инфекция: ВИЧ - инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц. Работники имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

7.11. Работодатель обеспечивает для работников доступность вакцинации против ОРВИ, короновиральной инфекции и Гриппа в соответствии с требованиями законодательства РФ по охране труда и проведению санитарно-противоэпидемических и лечебно-профилактических мероприятий, предусмотренными ст. ст. 209.1, 210 ТК РФ, ст. ст. 11, 29, 35 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», статьей 30 Федерального закона от 21.11.2011 № 323 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», а также организует среди сотрудников информационно-разъяснительную работу о важности и эффективности иммунизации против гриппа.

Глава 8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

К молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет.

8.1. Стороны коллективного договора считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики:

- содействие снижению уровня безработицы среди молодежи;

- содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- обеспечение участия представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора;
- содействие трудовой занятости молодежи, привлечение и закрепление молодежи в Учреждении;
- поддержка физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы.

8.2. В этих целях работодатель и Профсоюз:

- разрабатывают комплексные и целевые программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации;
- проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;
- поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности Профсоюза;
- контролируют предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором социальных льгот и гарантий молодежи.

8.3. Работодатель предоставляет трудоустройство по специальности молодым специалистам в возрасте до 35 лет, а также выпускникам образовательных учреждений, и работникам, ранее работавшим в Учреждении, после прохождения ими военной службы по призыву.

8.4. Работодатели обеспечивают выплату процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы лицам в возрасте до 35 лет, прожившим в указанных районах не менее 5 лет суммарно или непрерывно.

Глава 9. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

9.1. Права Профсоюза и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их

правах и гарантиях деятельности», законами субъектов Российской Федерации, генеральным и отраслевым соглашениями, коллективными договорами.

9.2. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюзного органа в соответствии с ТК РФ, не препятствует созданию и вступлению работников в члены Профсоюза;
- предоставляет Профсоюзу необходимую отчетность и иную информацию, затрагивающую интересы работников по социально-трудовым вопросам;
- создает условия, обеспечивающие деятельность Профсоюза в соответствии ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», коллективным договором;
- не препятствует работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав;
- несет ответственность за нарушение прав гарантий деятельности Профсоюза в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Глава 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились о том, что:

10.1. Совместно разрабатывают ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора и осуществляют контроль за его выполнением (реализацией), а также отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

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

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

10.5. Переговоры по заключению Коллективного договора могут продолжаться не более трех месяцев.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

10.6. В случае возникновения коллективного трудового спора его разрешение состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах (ст. 401 ТК РФ).

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью *25 Август 1967* листов.

Директор МБУДО «ЦДМШ»

Даровская

М.П. М.Г. Даровская





АГЕНТСТВО ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

693000, г. Южно-Сахалинск, ул. Дзержинского, 23
тел.: (4242) 432-746, факс: (4242) 505-338
E-mail: atzn@sakhalin.gov.ru, <http://tzn.sakhalin.gov.ru>

Директору МБУ ДО «Центральная детская
музыкальная школа города Южно-
Сахалинска»

М.Г. Даровской

693000, г. Южно-Сахалинск,
ул. Невельская, 47

УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Агентство по труду и занятости населения Сахалинской области сообщает, что коллективный договор МБУ ДО «Центральная детская музыкальная школа города Южно-Сахалинска» на 2024-2027 годы (далее – Учреждение) зарегистрирован **02 апреля 2024г.**

Регистрационный номер 75.

1) Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

2) Одновременно в целях предупреждения возможных трудовых споров рекомендуем:

1. В пункте 1.2, абзаце 12 пункта 1.18, пункте 2.1 слова «отраслевым тарифным соглашением» исключить.

2. Абзац 3 пункта 1.5 дополнить словами «(до его подписания)».

3. Первое предложение пункта 1.9 привести в соответствие со статьей 43 ТК РФ.

4. К абзацу 6 пункта 1.18 и далее по тексту учесть, что в Учреждении имеются работники, как занимающие должности руководителей и специалистов, так и работающие по профессиям рабочих. Соответственно, в зависимости от должности или профессии их обязанности регулируются должностными либо трудовыми инструкциями.

