

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАСИМОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2024 годы

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Касимовская детская художественная школа»
Протокол № 1

Представитель работодателя:
Директор
МБУ ДО КДХШ



Представитель трудового
коллектива:
МБУ ДО КДХШ

 (О.Е.Камшилова)

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в охране по труду

Министерство труда и занятости Рязанской области

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ 390005, г. Рязань, ул. Ленинского Комсомола, д. _____
Зарегистрировано 20 16.03.22
№ 120

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Касимовская детская художественная школа» (далее – МБУ ДО КДХШ, Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителя.
- 1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), законах Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставе Российского профессионального союза работников культуры, Региональным отраслевым соглашением между Министерством культуры и туризма Рязанской области и Рязанской областной организацией Российского профессионального союза работников культуры, муниципальным отраслевым соглашением между Управлением по культуре и туризму администрации муниципального образования – городской округ город Касимов и Городским комитетом профессионального союза работников культуры муниципального образования – городской округ город Касимов иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами,
- 1.3. Сторонами настоящего Договора являются:
 - работники учреждения, не являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя Камшиловой Ольги Евгеньевны преподавателя МБУ ДО КДХШ.
 - работодатель в лице - директора МБУ ДО КДХШ Шмелевой Зои Ивановны.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить представителя трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен представителем трудового коллектива до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня

социально-экономического положения работников учреждения.

- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с 28 февраля 2022 года и действует в течение трех лет.
- 1.16. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.
- 1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива:
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании работников;
 - положение об оплате труда работников;
 - положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам;
 - положение о критериях оценки эффективности деятельности работников;
 - соглашение по охране труда;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:
- учет мнения (по решению общего собрания трудового коллектива)
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и 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.
- 1.19. Стороны имеют право один раз продлить действие настоящего Договора на срок до трёх лет.

II. Социальное партнёрство и координация действий сторон договора

2.1. В целях развития социального партнёрства, Стороны признали необходимым:

2.1.1. Участие представителей Сторон Договора в заседаниях Управления по культуре и туризму администрации муниципального образования – городской округ город Касимов, городского профсоюза работников культуры при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников; предоставление друг другу полной, своевременной и достоверной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.

2.1.2. Направлять в пределах своей компетенции, по запросу, имеющуюся в их распоряжении информацию по вопросам социально-экономических и трудовых отношений, в том числе:

- статистические данные по учреждению, численности работающих, обучающихся;
- расчётные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования учреждения;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
- информацию о состоянии материально-технической базы учреждения, условий охраны труда в учреждении;
- показатели кадровой обеспеченности учреждения;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;

– информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам;

– проекты нормативно-правовых актов, включая решения и распорядительные документы по вопросам социально-экономических и трудовых отношений в сфере культуры и образования.

2.2. Учреждение обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.2.1. По запросу городского Профсоюза работников культуры, своевременно представляет нормативные правовые акты, утвержденные Управлением по культуре и туризму администрации муниципального образования - городской округ город Касимов, Касимовской городской Думой, других, разрабатываемых Министерством, Управлением правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые отношения.

2.2.2. Контролирует своевременную и качественную аттестацию педагогических кадров учреждения в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «О порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», рекомендаций Министерства культуры Российской Федерации по проведению аттестации педагогических работников, реализующих дополнительные образовательные программы.

2.2.3. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель (дополнительного образования детей и взрослых)	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)
Старший методист	Аналогичная должность без названия «старший»
Учитель общеобразовательного учреждения, преподаватель профессиональной образовательной организации	Дизайнер - преподаватель
Учитель изобразительного искусства и черчения	Учитель общеобразовательного учреждения, преподаватель профессиональной образовательной организации
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель изобразительного искусства	Методист (в том числе старший, ведущий) Регионального методического центра по образованию в области искусств при ГАПОУ «РМК им. Г. и А. Пироговых», методических служб по образованию в области искусств муниципального уровня

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательной организации.

2.2.4. Региональным отраслевым соглашением №16 между Министерством культуры и туризма Рязанской области и Рязанской областной организацией Российского профессионального союза работников культуры на 2017-2020 годы, зарегистрированном министерством труда и занятости

населения Рязанской области 12.12.2017 г. (далее-Соглашение) предусмотрены льготы для педагогических работников (преподаватели,) при прохождении повторной аттестации на квалификационные категории от заполнения критериев самооценки профессиональной деятельности и подготовки портфолио освобождаются (соглашение п.2.2.6):

1) педагогические работники, награжденные:

а) государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почётными званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный работник культуры РФ»;

б) ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почётной грамотой Министерства образования и науки РФ, почётной грамотой, или благодарностью Министерства культуры Российской Федерации;

2) лица, имеющие ученые степени и звания;

3) обладатель Гран-При и лауреаты Областного конкурса профессионального мастерства «Учитель и ученик», общероссийских (всероссийских) конкурсов педагогического мастерства, учредителем которых является Министерство культуры Российской Федерации, в том числе Общероссийского конкурса «Лучший преподаватель детской школы искусств», за последние 5 лет;

4) педагогические работники, подготовившие в межаттестационный период победителей и призеров областных, региональных, всероссийских, международных олимпиад, конкурсов, соревнований, выставок (по профилю преподаваемого предмета), в соответствии с реестром творческих и научно-методических мероприятий, утверждённым приказом Министерства от 14.08.2013 №560.

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от самооценки профессиональной деятельности и подготовка портфолио ни по одному из оснований, перечисленных в пункте 3.3.7 настоящего коллективного договора.

Пункт 2.2.4 распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 г.

2.2.5. По заявлению работника должностной оклад, установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

1) длительной нетрудоспособности;

2) отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;

4) отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона №273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации»;

5) службы в рядах Вооружённых Сил Российской Федерации;

6) работы на выборных должностях;

7) исполнения освобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

а также:

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;

- в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,8 статьи 81 и статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

Основания, предусмотренные настоящим пунктом, не могут превышать 1 год и воспользоваться одним из оснований можно не более чем один раз.

Пункт 2.2.5 распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 года.

2.3. При обращении работников, или администрации ДХШ в городской профсоюз, за помощью в обеспечении выполнения следующих пунктов:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-экономических и трудовых отношений работников учреждения.

2.3.2. Оказывает помощь при разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключении коллективного договора, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе учреждения.

2.3.4. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта заключённых коллективных договоров, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений учреждения.

2.3.5. Анализирует поступающие от трудовых коллективов предложения по улучшению работы учреждений.

2.4. На основании рекомендаций регионального и муниципального Соглашения учреждение МБУ ДО «КДХШ предусматривает в коллективном договоре:

- прием на работу новых сотрудников и сокращение вакантных единиц производить в целях обеспечения занятости, работающих;

- переподготовку сокращаемых работников на новые профессии за счет учреждений;

- выплату материальной помощи высвобождаемым работникам за счет учреждений с учётом требований, изложенных в Положениях об оплате труда;

- дополнительное материальное поощрение лиц при уходе на пенсию;

- порядок формирования системы оплаты труда работников в соответствии с Положениями об оплате труда, исходя из условий труда и финансовых возможностей учреждений;

- установление надбавок за непрерывный стаж работы в культуре;

- размеры доплаты за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от общепринятого режима работы (ночное время, праздничные дни и так далее), но не ниже установленных законодательством;

- размер и порядок компенсации работникам за несвоевременную выплату заработной платы (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обеспечение сотрудников формой, спецодеждой, материалами, инструментами, методической литературой, периодическими изданиями в соответствии с нормативами;

- режимы и графики работы, исходя из того, что продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов;

- помимо установленных законодательством отпусков, предоставляемых администрацией по графику, согласованному с профсоюзом, предоставлять дополнительные отпуска за стаж работы; – дополнительные выходные дни отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам в соответствии со статьями 262, 263 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств фонда социального страхования Российской Федерации;

- преимущественное право лиц предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии по возрасту) и лиц, проработавших в отраслях культуры не менее 10 лет на оставление на работе при сокращении штатов, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации при равной производительности труда и квалификации;

– возможность предоставления свободного от работы времени с сохранением заработка (не менее 7 часов в неделю) лицам, получившим уведомление об увольнении, для поиска нового рабочего места;

2.5. Признать необходимым:

– не препятствовать по необходимости деятельности представителей горкома профсоюза по осуществлению общественного контроля над соблюдением законодательства об охране труда и трудового законодательства;

– рассматривать вопросы: заключения коллективных договоров, охраны труда, итогов деятельности учреждения;

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны договорились обеспечивать выполнение следующих пунктов:

3.1.1. Содействовать соблюдению в учреждении МБУ ДО КДХШ Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.1.2. С учетом действующего законодательства Российской Федерации способствовать достижению положительных результатов деятельности учреждения, направленных на решение основных задач, повышения уровня заработной платы, мер социальной поддержки, создания безопасных условий труда и охраны здоровья работников.

3.1.3. Защищать интересы учреждения в органах государственной власти по экономическим и правовым вопросам его деятельности.

3.2. при регулировании трудовых отношений исходить из того, что:

3.2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе эффективного контракта, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, настоящим Соглашением, коллективным договором. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником (далее трудовой договор), в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

3.2.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2; 3; 5; части первой, статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.2.3. При осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации, реорганизации учреждения стороны проводят совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

3.3. С учетом социально-экономической ситуации стороны иницируют:

3.3.1. Направлять законодательным и исполнительным органам федерального, областного и муниципального уровня предложения, требования по вопросам усиления социальной поддержки работников отрасли, установление им дополнительных льгот, гарантий и компенсаций.

3.3.2 Представитель трудового коллектива МБУ ДО КДХШ может:

3.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права настоящего Договора.

3.4. Своевременно информировать коллектив о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Договора с целью разрешения конфликтов во вне судебном порядке.

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

- 3.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 3.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения в договор условия, предусмотренные статьей 72 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
- 3.8. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016) «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».
- 3.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен по соглашению обеих сторон.
- 3.10. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 3.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.
- 3.12. 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 педагогическим работникам.
- 3.13. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 3.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
- 3.14.1. по взаимному согласию сторон;
 - 3.14.2. по инициативе работодателя.
- 3.15. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы

учреждения, а также изменением 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). В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 3.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 3.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

IV. Гарантии занятости

- 4.1. Стороны считают, что в случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией учреждения, реорганизации, представители работодателя своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме, представляют органам службы занятости, соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях и сроках, в течение которых их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
- 4.2. К массовому высвобождению работников отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.
 - 4.2.1. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленным пунктом 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники, имеющие Почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет; семейные – при наличии одного несовершеннолетнего ребёнка; не освобождённые от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет. Порядок учёта указанных и других оснований определяется коллективным договором.
- 4.3. Стороны договорились, что в соответствии со статьей 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» при заключении коллективных договоров по вопросам занятости в случае приостановки работы, или увольнения работников, будут включаться взаимные обязательства:
 - 4.3.1. Производить сокращение численности или штата при массовом высвобождении работников поэтапно.
 - 4.3.2. В обязательном порядке предлагать работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).
 - 4.3.3. Информировать высвобожденных работников о возможности обращения в службу занятости населения.
- 4.4. Работнику, предупреждённому о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности, или штата, может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем.

- 4.4.1. Работникам, уволенным из учреждения, в связи с сокращением численности, или штата, предоставлять преимущественное право трудоустройства в данное учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемых учреждениях.
- 4.4.2. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении, увеличивается размер заработной платы работников в целом в учреждении, это увеличение касается и высвобождаемых работников.
- 4.5. Работодатель обязуется:
- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в три года.
- 4.6. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- 4.7. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- 4.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ.
- 4.9. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

V. Оплата труда

5.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

5.1.1. Система оплаты труда работников учреждения, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда работников учреждений культуры, утверждёнными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя. Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

5.1.2. Работодатель с учётом мнения выборного профсоюзного органа: разрабатывает Положение об оплате труда работников учреждения, которое является приложением к коллективному договору. Предусматривает в Положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

5.1.3. Положение об оплате труда работников учреждения включает в себя:

- базовые должностные оклады (ставки заработной платы) работников, по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждения в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счёт всех источников финансирования и критерий их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

5.1.4. В структуре фонда оплаты труда стимулирующая часть должна составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда учреждения.

5.1.5. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждения предусматривают увеличение размеров окладов (ставок), применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам (ставкам), то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа работы по специальности со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (ставки);
- преподавательского стажа - при получении образования, или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска, или временной нетрудоспособности.

5.1.6. Оплата труда работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.1.7. Базовые оклады (ставки) заработной платы обеспечиваются муниципальными учреждениями за счёт средств областного бюджета Рязанской области, бюджета муниципальных образований.

5.2. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе оплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, определяется в порядке, устанавливаемом законодательством Российской Федерации и отражается в коллективном договоре с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

5.2.1. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату. Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора и определяется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

5.2.2. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.3. Введение и пересмотр норм труда, принятие локальных нормативных актов производится работодателем учреждения с учётом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (статья 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.4. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производятся в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2.5. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный, коллективным и трудовым договором. Дни выплаты заработной платы устанавливаются управлением по культуре и туризму администрации муниципального образования – городской округ город Касимов и являются: пятое и двадцатое число каждого

месяца. Денежные средства по заявлению работников переводятся на открытые в Сбербанке России лицевые счета.

5.2.6. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.3. Оплата труда работников учреждения МБУ ДО КДХШ производится по новой системе оплаты труда, отличной от системы оплаты труда по единой тарифной сетке работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры муниципального образования – городской округ город Касимов на основании Постановления администрации м.о. – г.о.г. Касимов от 29.06.2011 г. №1081 «О переходе на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры м.о. – г.о.г. Касимов», согласно Положения об оплате труда работников МБУ ДО КДХШ.

5.4. Месячная заработная плата работника учреждения МБУ ДО КДХШ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

5.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени, или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.8. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

5.9. Размер оплаты труда работников МБУ ДО КДХШ определяется путем суммирования минимального оклада (ставки), повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

5.10. Выплаты стимулирующего, компенсирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.11. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие надбавки на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании работников МБУ ДО КДХШ:

- за стаж работы;
- молодым специалистам;
- за заведование отделениями;
- за работу с детьми-инвалидами;

Надбавки устанавливаются сроком не более одного года и по истечении срока могут быть сохранены или отменены.

5.12. В целях поощрения основных работников учреждения МБУ ДО КДХШ за выполненную работу установлены следующие премии:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за высокие результаты работы и интенсивность;

Премии производятся на основании бальной системы показателей, определенных Положением о критериях оценки эффективности деятельности работников МБУ ДО КДХШ.

- 5.13. Из экономии оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности работникам учреждения может быть оказана материальная помощь на основании письменного заявления работника учреждения с обоснованием причин выплаты.
- 5.14. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ, в размере, определенном действующим законодательством.
- 5.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VI. Режим труда и отдыха

- 6.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
- 6.2. Режим рабочего времени в учреждении определяется коллективным договором и правилами трудового внутреннего распорядка.
- 6.3. Для работников учреждения в соответствии со статьей 94 Трудового Кодекса Российской Федерации продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором или трудовым договором.
- 6.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового Кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 6.5. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.
- 6.6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли устанавливается не менее 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:
- при временной нетрудоспособности работника;
 - при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
 - в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- 6.7. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются в соответствии со статьей 116 Трудового Кодекса Российской Федерации. Работодатели предоставляют работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в календарных днях (полностью или частично) сверх ежегодно оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней в зависимости от общего стажа работы: от 3 до 10 лет 2 дня; свыше 10 лет – 3 дня; Руководителям учреждений и зам.директора по АХР от 3-5 лет – 2 дня; 5-10 лет -4дня; 10-20лет-6дней;свыше20 лет-8дней. Расходы на эти цели производятся за счет средств фонда оплаты труда.
- 6.8. В общий стаж включается:
- время работы в учреждение культуры;
 - время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;
 - время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры;
 - время обучения работников учреждения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали за время обучения в учреждении.
 - время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры, искусства;
 - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работы работником, состоявшем в трудовых отношениях с работодателем учреждения;

– время трудовой деятельности в учреждении, при условии соответствия занимаемой должности, должностям государственных учреждений в сфере культуры и искусства, вне зависимости от ведомственной принадлежности.

6.9. Работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.10. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

6.11. Неполное рабочее время - неполный рабочий день, или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.12. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени, допуская не более одного перерыва (окна) в день и двух в неделю на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным согласием преподавателя.

6.13. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

6.15. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

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

6.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.19. Работодатель обязуется:

6.19.1. Исходя из положений статей 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляются два оплачиваемых дополнительных дней отдыха.

6.20. Часть 2 статьи 128 ТК РФ: Работодатель обязан на основании письменного заявления:

6.20.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

6.20.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

6.21. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка, или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

6.22. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VII. Охрана труда

7.1. Управление по культуре и туризму осуществляет контроль и координирует деятельность МБУ ДО КДХШ по обеспечению охраны труда, ведёт учёт и регулярный анализ в случае производственного травматизма работников.

7.2. Работодатель: – строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию.

7.2.1. Организует работу по проведению специальной оценки условий труда.

7.2.2. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда (статья 226 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.2.3. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний.

7.2.4. Организует проведение за счёт предусмотренных денежных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.2.5. Обеспечивает работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.

7.3. Стороны совместно принимают участие в:

- проведении проверок условий состояния охраны труда в учреждениях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве;

- разработке нормативных документов (Положение по охране труда, инструкции по охране труда).

7.4. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями работодателя могут осуществлять:

- формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

- работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;

- контроль за выполнением учреждением требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.5. Проводить со всеми поступающими на работу в учреждение, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

7.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения городского профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

7.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в которую могут входить члены городского профкома

7.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.15. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых, организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения; проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

VIII. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

8.1. Стороны:

8.1.1. Обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

8.1.2. Предоставляют право руководителю учреждения в пределах средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности:

– оказывать материальную, или в иной форме помощь участникам войны, семьям погибших военнослужащих, ветеранам труда, семьям погибших на производстве, малообеспеченным, а также пострадавшим от несчастного случая на производстве;

– сохранять средний заработок за время прохождения обязательных медосмотров; выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

– предоставлять оплачиваемые, исходя из тарифной ставки (оклада), дни отдыха в случаях: рождения ребенка, собственной свадьбы, свадьбы детей, смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

– выплачивать материальную помощь высвобождаемым работникам.

IX. Работа с молодёжью

9.1. Руководствуясь законодательством Российской Федерации, законодательными актами о профсоюзах, а также положениями Концепции молодёжной политики ФНПР, стороны считают, что:

9.1.1. Работа с молодёжью в отрасли культуры определяется как одно из приоритетных направлений деятельности учреждений.

9.1.2. Молодыми работниками, служащими считаются лица в возрасте до 35 лет.

9.1.3. Для осуществления молодёжной политики в учреждениях при профсоюзных комитетах создаются молодёжные комиссии.

9.1.4. Работодатели содействуют работе молодёжной комиссии профкома, направленной на активизацию молодёжи в повышении эффективной деятельности учреждения.

9.1.5. Профком, молодёжная комиссия проводит анкетирование молодых работников с целью заинтересованности в мероприятиях по защите прав молодёжи.

9.2. В рамках социального партнёрства стороны формируют в коллективном договоре раздел «Работа с молодёжью», где предусматривают:

9.2.1. Оказание помощи молодым работникам и служащим в повышении общеобразовательного уровня, создание необходимых условий для успешного совмещения учёбы с работой, соблюдения администрацией льгот обучающимся без отрыва от производства, установленных законодательством.

9.2.2. Организацию шефства опытных специалистов над молодыми работниками по повышению их квалификации, адаптации молодёжи в учреждении.

9.2.3. Осуществление контроля за соблюдением законодательства о социальных и правовых гарантиях молодёжи, охраны труда и здоровья.

9.2.4. Организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди молодёжи.

9.2.5. Проведение разъяснительной работы среди молодёжи о роли и задачах профсоюза, о правах, обязанностях и преимуществах членов профсоюза, привлечению их к активной работе в профсоюзе.

9.2.6. Распространение на членов молодёжной комиссии положений статьями 374-377 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2.7. Координация совместной деятельности профкомов и администрации по предупреждению и профилактике ВИЧ-инфекции, наркомании, алкоголизма и табакокурения.

9.2.8. Предоставления гарантий деятельности первичной профсоюзной организации студентов в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Стороны обращают внимание на то, что работодатель :

10.1. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения культуры на расчетные счета профсоюза, денежных средств в качестве членских профсоюзных взносов: – членов профсоюза – 1%, – не членов профсоюза – 0,5%, в порядке, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с начислением заработной платы.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились о том, что:

11.1. Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Касимовская деская художественная школа» в течение 7 дней со дня подписания настоящего Договора направляет его на уведомительную регистрацию в центральный исполнительный орган государственной власти Рязанской области специальной компетенции, осуществляющий исполнительно-распорядительную деятельность на территории Рязанской области в сферах труда, содействия занятости, социальной защиты населения и социального обслуживания граждан (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.2. Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду. Текущий контроль за ходом выполнения Договора, внесения в него дополнений и изменений осуществляет постоянно действующая отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее отраслевая комиссия).

11.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.


11.5. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. 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.

11.7. В случае нарушения, или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона, или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном статьями 54-55 Трудового Кодекса российской Федерации и действующим законодательством.

11.8. Настоящий Коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.

11.9. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Директор муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Касимовская детская художественная школа»
 З.И.Шмелева

«21» февраля 2022 г.

Представитель трудового коллектива

 МБУ ДО КДХШ
О.Е.Камшилова

«21» февраля 2022 г.