

Работодатель:

Муниципальное бюджетное
учреждение
дополнительного образования
Городского округа Балашиха
«Детская школа искусств № 8»

Директор

 Л.А. Коротченко

«30» декабря 2022г.

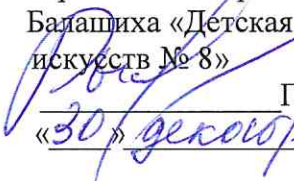


Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования Городского округа
Балашиха «Детская школа
искусств № 8»

Г.О. Рылкова

«30» декабря 2022г.



**Коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Городского округа Балашиха
«Детская школа искусств №8»
на 2023–2025 гг.**

Принят:

Решением общего собрания работников

Муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования Городского округа Балашиха

«Детская школа искусств №8»

Протокол № 3 от 30 декабря 2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

В Министерстве социального развития Московской области

Регистрационный номер _____ от «20» января 2023 г.

3005/2023КД

г. Балашиха
Московской области
2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа Балашиха «Детская школа искусств №8» (далее- МБУДО «Детская школа искусств №8») и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются: работодатель МБУДО «Детская школа искусств №8», представленный в лице директора Коротченко Ларисы Александровны, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники МБУДО «Детская школа искусств №8»), представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя Рылковой Галины Олеговны, именуемой далее «Профсоюз», с другой стороны, действующего на основании Устава Межрегиональной профсоюзной общественной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры.
- 1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
 - обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
 - создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза;
 - установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
 - повышения уровня жизни работников и членов их семей;
 - создания благоприятного психологического климата в коллективе;
 - практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
- 1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.
- 1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат работникам; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); выплата пособий и компенсаций; организация оздоровления работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.
- 1.6. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

- 1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.
- 1.8. Стороны признают Отраслевое соглашение между Министерством культуры Московской области и Межрегиональной профсоюзной общественной организацией Общероссийского профсоюза работников культуры, Московское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области и Территориальное трехстороннее соглашение между Администрацией Городского округа Балашиха, координационным Советом организаций профсоюзов Городского округа Балашиха и «Союзом промышленников и предпринимателей Городского округа Балашиха» (территориальным объединением работодателей), обязуются выполнять их, рассматривая включенные в них нормы как обязательные.
- 1.9. В случае если в областные (федеральные) законодательные и нормативные акты, областное (федеральное) отраслевое, в Московское областное (региональное), в территориальное трехстороннее соглашение будут внесены существенные изменения Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.
- 1.10. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.
- 1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 2.1. Трудовые отношения работников учреждения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Договором и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 2.2. При поступлении на работу Работник должен быть ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда и премирования работников, Правилами внутреннего трудового распорядка, с требованиями охраны труда и иными локальными нормативными актами в сфере трудового законодательства.
- 2.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст.58 ТК РФ).
- 2.4. Порядок и условия заключения срочного трудового договора осуществляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки.
- 2.6. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
музыкальным руководителям;

концертмейстерам.

- 2.7 Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.
- 2.8 В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:
- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
 - об испытании;
 - о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
 - об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
 - о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
 - об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника (ст.57 ТК РФ).
- 2.9 Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.
- 2.10 При заключении трудового договора работнику может быть установлен испытательный срок в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).
- 2.11 Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, руководителей структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.
- 2.12 При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
- 2.13 В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 2.14 Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
 - лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
 - лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
 - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
 - педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.
 - иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором (ст.70 ТК РФ).
- 2.15 При изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также при введении, замене и пересмотре норм труда Работодатель руководствуется статьями 72, 74 и 162 ТК РФ. При этом обязательным является экономическое обоснование предлагаемых изменений норм и условий труда.
- 2.16 О предстоящих изменениях работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца вперед.
- 2.17 Данный Договор, а также, заключаемые в учреждении трудовые договоры, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных законодательством.
- 2.18 Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) согласно ст. 60.1 Трудового кодекса РФ.
- 2.19 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Общие основания прекращения трудового договора указаны в ст. 77 ТК РФ.
- 2.20 В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
- 2.21 Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (ст. 84.1 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 3.1 Трудовой распорядок в МБУДО «ДШИ №8» определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного приказом директора и согласованного с профсоюзной организацией.
- 3.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 3.3 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников МБУДО «Детская школа искусств №8» устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 3.4 Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору Учреждения с учетом мнения Профкома, который несет ответственность за ее реальность и выполнение

- каждым работником.
- 3.5 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации
- 3.6 Для отдельных категорий работников, в соответствии со статьями 92, 94 ТК РФ и иными федеральными законами в сфере трудового законодательства, а также настоящим коллективным договором, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (с учетом специфики):
- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
 - для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
 - для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
 - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю;
- 3.7 По соглашению сторон работнику может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.
- 3.8 Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке».
- 3.9 Если по условиям работы не может быть соблюдена установленная для работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, Работодатель может вводить для данной категории работников суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов для соответствующей категории работников в соответствии со статьей 104 Трудового Кодекса РФ.
- 3.10 Порядок введения суммированного учета рабочего времени и перечень должностей, которым вводится суммированный учет рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденных приказом директора и согласованных с профсоюзной организацией.
- 3.11 Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, а в других случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
- 3.12 Для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня (статья 119 Трудового кодекса РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем должен быть установлен в Правилах внутреннего трудового распорядка.
- 3.13 Выходными днями у работников при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота и воскресенье, у работников при шестидневной рабочей неделе – воскресенье, для работников при сменной работе выходные предоставляются в соответствии с графиками сменной работы.
- 3.14 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.
- 3.15 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени согласно условиям трудового договора.
- 3.16 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни Работников осуществляется в порядке, установленном ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.17 Нерабочие праздничные дни установлены ст. 112 Трудового кодекса РФ. При совпадении выходного и праздничного нерабочих дней выходной переносится на следующий после праздничного дня день.
- 3.18 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск:
- продолжительностью 56 календарных дней для директора, заместителей директора, преподавателей и концертмейстеров;
 - продолжительностью 28 календарных дней для заместителя директора по административно-хозяйственной работе, рабочих и служащих.
- 3.19 Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней. Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками (Федеральный Закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).
- 3.20 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).
- 3.21 Отпуск работникам из числа преподавательского состава, как правило, предоставляется в летний период, за исключением случаев получения санаторной путевки и (или) проведения в летний период работы, связанной с учебным процессом.
- 3.22 Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
- 3.23 Стороны договорились о предоставлении работникам дополнительного отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- рождения ребенка – 3 календарных дня;
 - бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
 - бракосочетания работника – 3 календарных дня;
 - похорон близких родственников – 3 календарных дня;
 - проводы сына в армию – 2 календарных дня;
 - в других случаях – по договоренности между работником и работодателем.
- 3.24 Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску, или по заявлению работника отпуск предоставляется по частям, при этом продолжительность одной части не может быть менее 14 календарных дней (статья 125 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 3.25 График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Работники знакомятся с графиком отпусков под роспись. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
- 3.26 Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях,

предусмотренных ст.124 Трудового кодекса Российской Федерации. В иных случаях несогласия с установленным периодом (временем) предоставления отпуска работник вправе просить его изменения, если это не ущемляет права других работников. В случае, если Работнику необходим перенос отпуска на другой период, чем установленный графиком отпусков, Работник вправе не менее чем за 2 (две) недели до начала предполагаемой даты отпуска обратиться с письменным заявлением. В исключительных случаях, по уважительным причинам и иным заслуживающим внимания обстоятельствам, Работник может обратиться с заявлением о предоставлении очередного отпуска менее чем за 2 (две) недели до предполагаемой даты отпуска.

- 3.27 Во всех случаях перенос отпуска работника оформляется приказом директора.
- 3.28 Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).
- 3.29 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173 Трудового кодекса РФ). Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, не предоставляются.
- 3.30 Выплату отпускных производить не позднее, чем за 3 дня до отпуска.
- 3.31 В соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.
- 3.32 По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам, по письменному заявлению Работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работодателем и Работником. В случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, иными федеральными законами, Работодатель обязан предоставить на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы на установленное количество календарных дней. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
- 3.33 Стороны пришли к соглашению, что работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:
 - родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
 - работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет– 14 календарных дней;
 - одинокой матери или отцу, воспитывающему (ей) ребенка в возрасте до 14 лет– 14 календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
 - тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
 - работающим пенсионерам по старости – 14 дней;
 - работающим инвалидам – 60 дней;

- в случае необходимости при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья- 1 день;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
 - юбилейные даты, если они приходятся на рабочий день – 1 день;
 - для сопровождения детей в начальные классы – 1 день;
 - в других случаях – по договоренности между работником и работодателем. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);
- 3.34 Отпуск без сохранения заработной платы более 14 календарных дней в текущем году не включается в трудовой стаж, дающий право на очередной отпуск.
- 3.35 Отпуск продлевается на количество дней временной нетрудоспособности работника, если она получена во время ежегодного отпуска или переносится на другой срок, с учетом пожеланий работника, определяемый работодателем.
- 3.36 Отпуск совместителям предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.
- 3.37 Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации. В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 3.38 В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей настоящей статьи локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Во всех остальных случаях режим рабочего времени в соответствии со ст.100 ТК РФ определяется правилами внутреннего трудового распорядка, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

4. ОПЛАТА ТРУДА

- 4.1 Работодатель принимает необходимые меры по созданию условий труда и формированию фонда оплаты труда работников.
- 4.2 Оплата труда Работникам учреждения производится Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с постановлением Администрации городского округа Балашиха «Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования сферы культуры Городского округа Балашиха» и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования МБУДО «Детская школа искусств № 8», утвержденного приказом директора и согласованного с профсоюзной организацией.
- 4.3 В области оплаты труда стороны договорились:
 - 4.3.1 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст.131 ТК РФ).
 - 4.3.2 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:
 - за первую половину месяца 18-го числа (включительно) отработанного месяца;
 - за вторую половину месяца 03 числа (включительно) месяца, следующего за отработанным (ст.136 ТК РФ).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

- 4.4 Заработная плата перечисляется безналичным расчетом в установленные сроки на лицевой счет Работника, открытый в банке.

- 4.5 Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.
- 4.6 При выплате заработной платы Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ) в соответствии с расчетным листком, утвержденным работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
- 4.7 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.
- 4.8 В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить неоспариваемую им сумму.
- 4.9 Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст.135 ТК РФ).
- 4.10 Порядок и условия труда Работников, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также другие вопросы оплаты труда определяются Положением об оплате труда работников МБУДО «Детская школа искусств № 8», утвержденного приказом директора и согласованного с профсоюзной организацией.
- 4.11 Размер оплаты труда работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного оклада по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, Договором, соглашениями, повышений, компенсационных выплат, надбавок и доплат за условия и режим труда, отличающихся от нормальных.
- 4.12 При формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства на выплату премий, оказание материальной помощи, установление доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУДО «Детская школа искусств № 8»
- 4.13 Размер выплат премий, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера определяется в пределах выделенных бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на текущий год.
- 4.14 Выплаты компенсационного характера работникам и их размер за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда и по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 4.15 Ежемесячная надбавка в размере 25 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) устанавливается педагогическим работникам МБУДО «Детская школа искусств № 8», а также директору и заместителям директора, совмещающим педагогическую деятельность по дополнительным общеобразовательным программам с использованием в работе современных методов и

моделей инновационных технологий.

- 4.16 Педагогическим работникам МБУДО «Детская школа искусств № 8», при условии занятия педагогическим работником не менее одной ставки по основной должности, а также директору и заместителям директора, ведущим педагогическую деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, устанавливается ежемесячная доплата в размере 5000,00 рублей за напряженный труд.
- На установленный размер указанный в настоящем пункте ежемесячных доплат не начисляются другие виды выплат.
- Указанные в настоящем пункте ежемесячные доплаты выплачиваются при одновременном сохранении иных выплат работникам.
- 4.17 Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Московской области, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области.
- 4.18 Установление и пересмотр норм трудовых затрат производится на основе технико-экономических обоснований. Изменение условий оплаты труда производится с обязательным согласованием с первичной профсоюзной организацией и извещением работников, которых касаются изменения, в соответствии с требованиями трудового законодательства (ст.74, 160 ТК РФ).
- 4.19 Фонд оплаты труда работников используется только по целевому назначению, не допускается отвлечение средств указанного фонда на другие цели. Работодатель несет в соответствии с законодательством персональную ответственность за целевое использование бюджетных средств, выделенных на оплату труда, соблюдение сроков и полноту расчетов по заработной плате с работниками организации.
- 4.20 Оплата простоев работников МБУДО «Детская школа искусств №8» производится в порядке и размерах, предусмотренных ст. 157 ТК РФ.
- 4.21 Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 60.2, 151 ТК РФ). Конкретный размер доплаты устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда и по соглашению Сторон трудового договора.
- 4.22 За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.
- 4.23 Работникам, привлеченным к работе в выходные и праздничные дни, оплата производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.
- 4.24 За каждый час работы в ночное время Работодатель обязуется производить доплату в размере 35 процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях.
- 4.25 За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения, установленных по

решению органов государственной власти.

- 4.26 Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

- 5.1 Работодатель информирует Первичную профсоюзную организацию МБУДО «Детская школа искусств №8» не менее чем за два месяца о намерениях реорганизации с обоснованием о необходимости проведения этих мер и изменений в связи с этим численности работающих.
- 5.2 Работодатель:
- 5.2.1 В соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществляет согласованные с первичной профсоюзной организацией мероприятия по обеспечению занятости работников. Высвобождаемым работникам предоставляют гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.
- 5.2.2 Работодатель при проведении реорганизации, ликвидации, либо сокращения численности или штата работников руководствуется критериями, установленными Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области на основании Постановления Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», осуществляет согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению их занятости.
- 5.2.3 Работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости. В этих целях своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставляет органам службы занятости и за три месяца первичной профсоюзной организации (ч. 2 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности") информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.
- 5.3 Помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие категории работников:
- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
 - работникам, проработавшим в МБУДО «Детская школа искусств №8» свыше 10 лет;
 - работники, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, и доход на каждого члена семьи не превышает прожиточного минимума по Московской области;
 - одинокие родители (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающие ребенка, не достигшего 16-летнего возраста

- (ребенка-инвалида – не достигшего 18-летнего возраста);
- беременные женщины;
 - женщины, имеющие ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;
 - одинокие матери, воспитывающие ребенка, не достигшего 14-летнего возраста;
 - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
 - неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет.
- 5.4 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1, 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3-х часов в неделю) для поиска нового места с сохранением средней заработной платы.
- 5.5 Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по пункту 2, 3 и пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ.
- 5.6 Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 5.6.1 Работодатель способствует профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию других категорий работников.
- 5.6.2 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.
- 5.6.3 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.
- 5.7 Работодатель обязуется:
- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
 - повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года;
 - осуществлять финансирование данных мероприятий за счет средств экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств;
 - в случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
 - предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-174 ТК РФ;
- 5.8 Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Работодателем в соответствии с действующим законодательством. организациями.
- Аттестационная комиссия в этом случае создается в организации распорядительным актом работодателя. По результатам проведения данного вида аттестации аттестационная

комиссия организации принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

5.9 Второй вид аттестации - Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

5.9. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Министерством образования Московской области, в соответствии с действующим законодательством

По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

На основании решений аттестационных комиссий о результатах аттестации педагогических работников соответствующие органы государственной власти субъектов Российской Федерации (Министерство образования Московской области) издадут распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети "Интернет".

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

6. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1 Представители сторон рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества, а мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективного договора.

6.2 Сторонами коллективного договора разработаны и действуют Положение о системе управления по охране труда и обеспечении безопасности образовательного процесса

в МБУДО «Детская школа искусств №8» и Соглашение по охране труда МБУДО «Детская школа искусств № 8», утвержденные приказом директора и согласованные с профсоюзной организацией.

6.3 Работодатель разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда, сохранению здоровья работников, по снижению заболеваемости и травматизма.

6.4 Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований

наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 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;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок

условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

- 6.5 Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль охраны труда на рабочих местах, участвует в комиссиях по расследованию несчастных случаев, производственного травматизма, а также исполнению законодательства о возмещении вреда, причиненного здоровью работников, при исполнении трудовых обязанностей.
- 6.6 Постановления первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению Работодателем.
- 6.7 В соответствии со ст. 14 Федерального закона от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» комиссия по охране труда МБУДО «Детская школа искусств №8» составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда причиненного здоровью, в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении трудовых обязанностей.
- 6.8 Работодатель не реже 1 раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и потери в днях) и разрабатывает согласованные с профсоюзным органом мероприятия по его предупреждению.
- 6.9 Работники обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.
- 6.10 Не допускается приемка в эксплуатацию вновь строящихся и реконструируемых производственных объектов без проведения предварительной экспертизы проектов на соблюдение условий и охраны труда.
- 6.11 Работник обязан извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении кризиса острого профессионального заболевания.
- 6.12 Работники обязаны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры в соответствии с действующим законодательством (ст. 215 ТК РФ).
- 6.13 Беременные женщины освобождаются от работы для медицинских обследований с сохранением заработной платы (ст. 254 ТК).
- 6.14 В случае отказа работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.
- 6.15 Отказ Работника от работы возможен после консультации работника с представителями первичной профсоюзной организации МБУДО «Детская школа искусств №8» и официального письменного уведомления Руководителя о принятом решении. В течение времени приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.
- 6.16 В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного лица, содействовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование страхового случая, с учетом заключения первичной профсоюзной организации МБУДО «Детская школа искусств №8».

- 6.17 При причинении вреда здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК).
- 6.18 Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, не выполняющие обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором, или препятствующие деятельности органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 6.19 Работодатель обеспечивает:
- разработку необходимой нормативно-технической документации, проведение организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и других необходимых мероприятий по предотвращению или снижению воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды на работников;
 - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациям и средствах индивидуальной защиты;
 - условия для выполнения работниками требований, норм и правил по безопасной эксплуатации производственных зданий, сооружений и оборудования;
 - не реже одного раза в пять лет проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда (с измерением параметров опасных и вредных производственных факторов, с оценкой травмоопасности производственного оборудования, обеспеченности средствами индивидуальной защиты и т.д.) с последующей сертификацией работ по охране труда на производственных объектах и разработкой мер по приведению их в соответствие с требованиями санитарных норм и правил техники безопасности;
 - сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работы вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по их вине;
 - рассмотрение и принятие мер по предложениям первичной профсоюзной организации, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.
- 6.20 Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с законодательством, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.21 Работодатель обеспечивает в установленном законом порядке обучение:
- по 40-часовой программе уполномоченных по охране труда, членов совместных комиссий по охране труда с получением удостоверения соответствующего образца;
 - ответственного по пожарной безопасности;
 - по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех работников учреждения.
- 6.22 Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации может представляться в течение службы (рабочей смены) свободное время для исполнения возложенных на него функций.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1 Работодатель:

7.1.1 Руководствуясь Федеральным законом от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», Работодатель совместно с комитетом первичной профсоюзной организации МБУДО «Детская школа искусств №8» ведут персонифицированный учет и осуществляют контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах.

7.1.2 Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем либо иным повреждением здоровья, связанный с исполнением им должностных обязанностей.

7.1.3 Создает для работников-инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

7.2 Стороны договорились, что работодатель:

- обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях;
- оказывает из средств экономии материальную помощь работникам;
- ежегодно перечисляет профкому денежные средства на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в размере 1 %;

7.3 Работникам, в соответствии с Положением об оплате труда МБУДО «Детская школа искусств №8» может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления работника за счет внебюджетных средств. Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем учреждения.

7.4 Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

7.5 Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- освободить беременных женщин от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;
- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет (только с их письменного согласия);
- предоставлять работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- установить для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, по их заявлению, сокращенную 36-часовую рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени;
- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 18 лет.
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

- 7.6 Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель вручает Памятный адрес всем работникам в связи:
- с личным юбилеем: 50 лет и с последующим интервалом – 5 лет;
 - при увольнении работника в связи с выходом на пенсию.
- 7.7 Работодатель возмещает работнику расходы и предоставляет иные компенсации в связи со служебными командировками за пределы района и за проезд на городском транспорте по служебным обязанностям в соответствии с действующим законодательством.
- 7.8 Комитет первичной профсоюзной организации МБУДО «Детская школа искусств №8» ежегодно организует приобретение новогодних подарков для детей членов профсоюза возрастом до 14 лет за счет профсоюзных средств.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1 Работодатель:

- не препятствует вступлению работников в первичную профсоюзную организацию;
- обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации в коллективе;
- предоставляет выборному профсоюзному органу учреждения по его запросам необходимую информацию о социально - экономическом развитии учреждения, по социально-трудовым вопросам;
- содействует представителям профсоюзного органа в посещении учреждения для реализации установленных законодательством и настоящим Договором прав работников и уставных задач Профсоюза.
- разрешает в рабочее время проведение собраний по вопросу коллективного договора, собраний профсоюзного комитета в соответствии с Уставом Профсоюза, а также проведение заседаний по вопросам защиты прав работников, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с администрацией и рассмотрения трудовых споров;

8.2 Материальные условия деятельности профсоюзной организации:

8.2.1 Работодатель обязан:

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет выборного профсоюзного органа МБУДО «Детская школа искусств №8» членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы;
- на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, для обеспечения защиты их коллективных прав и интересов, одновременно с выплатой заработной платы;
- предоставлять безвозмездно выборным профсоюзным органам для обеспечения их деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства.

8.3 Гарантии трудовых прав работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов.

8.3.1 Работодатель:

- освобождает от основной работы членов выборных профсоюзных

органов, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

- может поощрять морально и материально членов комитета первичной профсоюзной организации за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.
- увольняет руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного органа первичной организации МБУДО «Детская школа искусств №8», не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.3.2 Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.4 Обязательства профсоюзного комитета.

8.4.1 Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышению эффективности работы МБУДО «Детская школа искусств №8», укреплению трудовой и производственной дисциплины;
- способствовать устойчивой деятельности работодателя;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- проводить работу по защите экономических и профессиональных интересов работников, оказывать им при необходимости юридическую помощь;
- представлять и защищать законные права членов профсоюза в органах законодательной и исполнительной власти;
- проводить разъяснительную работу среди членов Профкома о правах и роли профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников МБУДО «Детская школа искусств №8»
- принимать в установленном порядке меры по защите интересов работников МБУДО «Детская школа искусств №8», являющихся членами профсоюзной организации.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый договор, не изменят или не дополняют настоящий Коллективный договор.
- 9.2 Контроль над ходом выполнения настоящего Договора осуществляется сторонами и их представителями в составе комиссии, а также соответствующими органами по труду.
- 9.3 В течение срока действия Договора Работодатель и Профсоюзный комитет учреждения могут вносить отдельные изменения и дополнения.
- 9.4 Все изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, обсуждаются на общем собрании работников, оформляются в виде дополнительного соглашения к Договору и подписываются руководителем и председателем первичной профсоюзной организации.
- 9.5 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
- 9.6 Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет Учреждения на срок не более трех месяцев.
- 9.7 Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам.
- 9.8 Работодатель и комитет первичной профсоюзной организации обязуются не менее одного раза в год производить комиссионную проверку выполнения данного договора, обсуждать итоги на общем собрании коллектива.
- 9.9 Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Договором, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 9.10 Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.
- 9.11 При обнаружении нарушений Договора немедленно принимать меры к их устранению, а к ответственным исполнителям применять меры административного или общественного воздействия в соответствии с законодательством РФ.
- 9.12 Данный договор после обсуждения и утверждения сторонами и принятием на общем собрании должен быть доведен до сведения всех работников под роспись в течение трех дней со дня утверждения и на основании ч. 1 ст. 50 в течение семи дней со дня подписания отправлен Работодателем на уведомительную регистрацию.
- 9.13 Работодатель и представители Первичной профсоюзной организации учреждения обязуются разъяснить работникам пункты Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.
- 9.14 Стороны Договора обязуются вступить в переговоры о заключении Договора на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего Договора.
- 9.15 В период действия Договора представители сторон вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса

Российской Федерации. Эти дополнения и изменения являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников.

- 9.16 Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового Договора за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора.

Работодатель

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования Городского
округа Балашиха «Детская школа искусств
№8»

Директор


Л.А. Коротченко
«30» декабря 2022 г.

Представитель Работников:

Первичная профсоюзная организация
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования Городского
округа Балашиха «Детская школа искусств
№8»

Председатель


Г.О. Рылкова
«30» декабря 2022 г.

Приложения к коллективному договору
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Городского округа Балашиха «Детская школа искусств № 8»
на 2023-2025 гг.

1. Приложение 1

Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Городского округа Балашиха «Детская школа искусств № 8».

2. Приложение 2

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Городского округа Балашиха «Детская школа искусств № 8».

3. Приложение 3

Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МБУДО «ДШИ № 8».

4. Приложение 4

Приказ № 38/10 от 01.09.2021г. «Об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников МБУДО «ДШИ № 8»

5. Приложение 5

Положение о системе управления охраной труда в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детей Городского округа Балашиха «Детская школа искусств № 8»

6. Приложение 6

Приказ 357лс от 13.10.2021 г «О назначении Коротченко Л.А.» на должность директора.

7. Приложение 7

Выписка из протокола общего собрания работников МБУДО ДШИ № 8 «Об избрании представителя работников для представления интересов работников»