

409

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ им. А.В. КОРНЕЕВА»

От работодателя:  
Директор МБУ ДО «ДШИ им. А.В. Корнеева»  
И.В. Навроцкая  
(подпись)

От работников:  
Председатель профкома ППО работников МБУ ДО  
«ДШИ им. А.В. Корнеева»:  
Н.Л. Каширина  
22 июня 2022 г.



Подпись Н.Л. Кашириной удостоверяю.  
Директор МБУ ДО «ДШИ им. А.В. Корнеева»:  
И.В. Навроцкая  
«24» июня 2022 г.

Коллективный договор  
на период с 16.06.2022 г. по 15.06.2025 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 409 от 27.06.2022 г.

г.Москва, г. Щербинка  
2022

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств им. А.В. Корнеева» города Щербинка в городе Москве.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице его представителя – директора (далее – работодатель);
- Работники учреждения, в лице их представителей - первичных профсоюзных организаций в лице председателей первичных профсоюзных организаций (далее – выборные органы первичных профсоюзных организаций) (далее - работники).

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор с работодателем о работе по совместительству, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 20 рабочих дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделении) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный

договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.12. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органами первичных профсоюзных организаций.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (один экземпляр трудового договора передается работнику в день заключения, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работника под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

2.2.4. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

При установлении работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в

начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году ниже ставки заработной платы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов, отсева обучающихся или перевода к другому преподавателю.

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 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.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.3.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя и главного бухгалтера – шести месяцев.

2.3.2. При приеме на работу испытание не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207, 280 ТК РФ.

2.3.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.4. Условия трудового договора работника могут быть изменены по соглашению сторон. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4.1. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора в соответствии с трудовым законодательством.

2.5. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5.1. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и отпуска (за исключением увольнения в связи с ликвидацией учреждения).

2.6. В соответствии со статьей 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский

осмотр (обследование); при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.7. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников.

Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест.

Работодатель обеспечивает:

2.7.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

2.7.2. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

2.8. Работодатель обязуется сообщать выборным органам первичных профсоюзных организаций в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Массовым является увольнение 20 и более человек в течение 30 календарных дней.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборных органов соответствующих первичных профсоюзных организаций.

2.8.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата остается, кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее пяти лет;
- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

2.9. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить работника в письменной форме под роспись не позднее чем за два месяца.

2.10. Работодатель предоставляет Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, информацию о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

2.11. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.12. Выходное пособие выплачивается работникам при увольнении в порядке и случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения определяется расписанием занятий (графиком работы), планами и графиками работы образовательного учреждения, утверждаемыми директором учреждения.

Рабочее время и время отдыха иных работников определяется графиками работы, утверждаемыми директором учреждения с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, или устанавливается трудовым договором, заключаемом с работником.

3.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Норма рабочих часов за ставку заработной платы установлена для преподавателей – 18 часов в неделю, для концертмейстеров – 24 часа в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3. Продолжительность рабочего времени других работников не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Работники привлекаются к сверхурочным работам в порядке и случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в порядке и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.6. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или Трудовым договором с работником.

3.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников учреждения, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

3.7.1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.7.2. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием нормируемой части педагогической работы и части, не конкретизированной по количеству часов.

Выполнение педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой педагогических работников, выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с законодательством.

К другой части педагогической работы, не конкретизированной по количеству часов работников, но требующей затрат рабочего времени, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Выполнение не конкретизированной по количеству часов работы, в соответствии с законодательством, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами.

3.8. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и не должно быть менее 30 минут.

При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению педагогических работников, ведущих преподавательскую работу.

3.9. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

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.

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

В каникулярное время основной и вспомогательный 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.

3.10. В периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время.

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации в количестве 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.13. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) – 3 календарных дня.

3.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению с согласия работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, 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.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- для сопровождения детей – учеников 1-4 классов в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;

- педагогическим работникам, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы – отпуск сроком до одного года;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

#### **IV. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии с действующими у работодателя Положением об оплате труда, которое включает в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами, Положением об оплате труда и другими локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором.

4.3. В целях повышения мотивации к качественному труду работникам могут производиться дополнительные выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, локальными актами и другими нормативными документами.

4.4. Порядок выплаты заработной платы работникам регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: 5 и 20 числа каждого месяца, путём перечисления денежных на личные банковские счета работников по их заявлению.

4.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению работодателя, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.6. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

При прохождении обязательного диспансерного обследования, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, за работником сохраняется средний заработок (ст. 185.1 ТК РФ).

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме (ст. 142 ТК РФ), работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей, с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса.

4.9. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

## **V. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ**

5.1. В целях социальной поддержки работников устанавливаются единовременные выплаты (материальная помощь).

5.2. Единовременные выплаты (материальная помощь) устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей учреждения. Размер единовременной выплаты (материальной помощи) работника устанавливается директором учреждения в соответствии с принятыми в учреждении Положением об оплате труда и Коллективным договором.

5.3. Единовременная выплата (материальная помощь) выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения, в следующих случаях:

- в связи с достижением 50-летия со дня рождения и далее каждые 5 лет;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с заболеванием, требующим дорогостоящего лечения, подтвержденным соответствующими медицинскими документами;
- в связи со смертью членов семьи (мать, отец, дети, муж, жена, родные брат, сестра);
- к отпуску;
- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника (стихийное бедствие, пожар, наводнение, кража или иное).

5.4. Работодатель оказывает материальную помощь работникам учреждения на основании письменного заявления, в пределах фонда оплаты труда, в следующих размерах:

### В пределах 1 оклада:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с достижением 50-летия со дня рождения и далее каждые 5 лет;
- в связи с заболеванием, требующим дорогостоящего лечения, подтвержденным соответствующими медицинскими документами;
- в связи со смертью родных и близких (мать, отец, дети, родные брат, сестра, муж, жена);

- к отпуску.

В пределах 3-х окладов:

- семье работника в случае его смерти.

5.5. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, при этом работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1 ТК РФ);

- в случае сдачи работниками крови и ее компонентов (ст.186 ТК РФ);

- в других случаях в соответствии с ТК РФ.

5.6. Работодатель индексирует оклад всем работникам в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии со статьей 134 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.7. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.8.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.8.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года со дня выхода на работу уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю учреждения, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

## **VI. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

6.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование

и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет работодатель.

6.2. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются локальными нормативными актами, трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя.

6.3. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

## VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и обеспечение санитарно-гигиенических условий, предупреждающих возникновение профессиональных заболеваний, **работодатель обязуется обеспечить:**

7.1.1. Безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Специальное обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда по соответствующим программам по охране труда работников учреждения в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

7.1.3. Проверку знаний работников по охране труда не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте.

7.1.4. Наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.1.5. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.1.6. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.1.7. Прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, за счет средств работодателя, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.8. Установленный санитарными нормами тепловой и температурный режим, освещенность и вентиляцию, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность в помещениях.

7.1.9. Проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.10. Создание на паритетной основе совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций комиссии по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением

соглашения по охране труда.

7.1.11. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим в учреждении.

7.1.12. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.13. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

7.1.15. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.1.16. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.17. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

7.1.18. Исполнение иных обязательств по охране труда работников, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

## **7.2. Работники обязуются:**

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Незамедлительно извещать директора либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого отравления.

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или)

опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичных профсоюзных организаций, их выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.2.1. Принимать решения с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2.2. Принимать локальные нормативные акты, затрагивающих права работников образовательной организации, по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций (ч.3 ст.8 ТК РФ).

8.2.3. Не препятствовать представителям профсоюзов в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.2.4. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций помещения как для постоянной работы выборных органов первичных профсоюзных организаций, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2.5. Предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

8.2.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.2.7. Приостановить по требованию профсоюзов исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.3. Члены выборных органов первичных профсоюзных организаций освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.4. На время осуществления полномочий работником учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается

работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.5. Члены выборного органа первичных профсоюзных организаций, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.6. Члены выборного органа первичных профсоюзных организаций включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

8.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, или настоящим коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9. Стороны договорились:

9.1. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

9.2. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.3. Стороны рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. 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.

9.4. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

9.5. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

9.6. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

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

Принят на общем собрании работников  
МБУ ДО «Детская школа искусств им. А.В. Корнеева»

«16» июня 2022 г.