

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном образовательном учреждении культуры дополнительного образования муниципального образования город Нягань «ДШИ» (далее Учреждение, МАОУК ДО МО г. Нягань «ДШИ») заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее Закон «О профсоюзах»),

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного образовательного учреждения культуры дополнительного образования муниципального образования город Нягань «Детская школа искусств»

на 2022-2024 годы

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
- работодатель, в лице его представителя Березиной Нины Александровны – директора МАОУК ДО МО г. Нягань «ДШИ»;

- работники МАОУК ДО МО г. Нягань «ДШИ» – в лице представительного органа коллектива (далее Уполномоченный представитель, критерии см. в ст. 372 ТК РФ);

- выборный орган первичной профсоюзной организации – в лице его председателя (далее Профсоюз).

1.4. Стороны принимают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом, выступать равноправными партнерами.

1.5. Стороны договорились, что положения и нормы, установленные настоящим коллективным договором, обязательны для выполнения работодателем, работниками и выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.6. Стороны в одностороннем порядке не могут прекратить выполнение своих обязанностей и обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне предложение в письменной форме о начале переговоров по заключению нового или продлению действующего коллективного договора.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном образовательном учреждении культуры дополнительного образования муниципального образования город Нягань «Детская школа искусств» (далее Учреждение, МАОУК ДО МО г.Нягань «ДШИ») заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Двусторонним соглашением между администрацией города Нягани и территориальной профсоюзной организацией «Няганский городской комитет профсоюзов» на 2020 – 2022 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, ХМАО-Югры и органов местного самоуправления 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя Бережной Ирины Алексеевны – директора МАОУК ДО МО г.Нягань «ДШИ»;
- работники МАОУК ДО МО г.Нягань «ДШИ» – в лице представителей трудового коллектива (далее Уполномоченный представитель, инициативная группа);
- выборный орган первичной профсоюзной организации - в лице его председателя (далее Профсоюз).

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом, выступают равноправными деловыми партнёрами.

1.5. Стороны договорились, что положения и нормы, установленные настоящим коллективным договором, обязательны для выполнения работодателем, работниками и выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.6. Стороны в одностороннем порядке не могут прекратить выполнение принятых ими обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне предложение в письменной форме о начале переговоров по заключению нового или продлению действующего коллективного договора.

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

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях: изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, переизбрания Уполномоченного представителя (состава инициативной группы), председателя выборного органа первичной профсоюзной организации.

Коллективный договор сохраняет своё действие: при смене формы собственности – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности; при реорганизации в форме слияния, присоединения, выделения – в течение всего срока реорганизации; при ликвидации – в течение всего срока проведения ликвидации.

По решению, принятому на общем собрании трудового коллектива, коллективный договор может быть продлен до окончания срока его действия.

1.11. Настоящий коллективный договор подписан в трёх подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу: один хранится в отделе кадров; второй – у председателя инициативной группы; третий – в отделе трудовых отношений и охраны труда администрации города Нягани.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников, по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.13. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.14. При возникновении конфликтных ситуаций и разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения настоящего коллективного договора все споры стороны обязуются разрешать в соответствии с разделом 8 настоящего коллективного договора.

1.15. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников с коллективным договором, путем размещения текста коллективного договора на официальном сайте Учреждения в сети Интернет в течение 10 дней после его регистрации в администрации города Нягани.

2. Трудовые отношения, обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения.

Работодатель:

2.1.1. при приёме на работу с работником оформляется трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой из сторон;

2.1.2. содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

2.1.3. работодатель и работник обязуются выполнять условия заключённого трудового договора.

2.1.4. при заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе;

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ; в отдельных случаях может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов;

2.1.5. работодатель знакомит с утвержденными положениями и правилами, другими действующими локальными актами Учреждения;

2.1.6. при изменении условий труда и норм труда информирует работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения;

2.1.7. при принятии решения о сокращении численности работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

2.1.8. о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;

2.1.9. при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в этом же Учреждении, соответствующую квалификации работника;

2.1.10. при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работники, выборный орган первичной профсоюзной организации:

2.1.11. обязаны способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими ему методами;

2.1.12. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками; выполнять требования локальных нормативных актов Учреждения;

2.1.13. участвовать от имени работников в переговорах с работодателем при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы;

2.1.14. контролировать соблюдение законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот, охраны труда, правил внутреннего

трудового распорядка, условий коллективного договора, требовать устранения выявленных недостатков;

2.1.15. выражать мотивированное мнение трудового коллектива при увольнении работников по инициативе работодателя;

2.1.16. вносить предложения работодателю по совершенствованию оплаты труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха.

2.1.17. Стороны пришли к соглашению, что реализация политики занятости работников Учреждения в период действия настоящего коллективного договора строится в соответствии с настоящим коллективным договором и действующим законодательством.

2.2. Выполнение работы

2.2.1. До подписания трудового договора при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими локальными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Прием на работу оформляется приказом директора на основании заключенного трудового договора.

2.2.2. Объем педагогической нагрузки работникам устанавливается работодателем согласно тарифной ставке на каждый учебный год, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с профкомом.

Основной объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Верхний предел учебной нагрузки регулируется приказами руководителя Учреждения и может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством.

Учебная нагрузка на новый учебный год других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Учреждения.

2.2.3. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в приказе директора Учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон. Согласие работника при изменении педагогической нагрузки не требуется в следующих случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- временного увеличения педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

- выход на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора, трех лет или после окончания этого отпуска;
- заявления родителей (законных представителей) о переводе учащегося к другому преподавателю, предоставлении академического отпуска или отчислении.

2.3. Рабочее время и время отдыха

2.3.1. Режим рабочего времени и отдыха работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации учреждения.

Работодатель имеет право:

2.3.2. Изменять время начала и окончания работы, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка и учебным расписанием Учреждения, при производственной необходимости, учитывая мнение профкома.

2.3.3. Осуществлять планирование повышения квалификации работников (при наличии финансовых средств), с учетом мнения работающего, в соответствующих формах (направление на повышение квалификации, семинары и др.), предоставляя при этом работнику определенными действующими нормативными документами гарантии и компенсации.

2.3.4. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставлять при получении образования соответствующего уровня впервые гарантии и компенсации согласно нормам трудового законодательства (гл. 26 ТК РФ).

2.3.5. Определять режим рабочего времени. Для работников Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю для женщин; 40 часов – для мужчин.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени: 18 часов в неделю - преподаватели; 24 часа в неделю – концертмейстеры.

2.3.6. Установить неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя) по соглашению между работником и работодателем; по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (или ребенка инвалида до 18 лет); а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.3.7. Проводить аттестацию специалистов в соответствии с Положением об аттестации работников Учреждения.

2.3.8. Получать, хранить, обрабатывать или иным образом использовать персональные данные работников в строгом соответствии с требованиями

законодательства и Положением о защите персональных данных работников Учреждения.

2.3.9. В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), по их желанию и на основании письменного заявления могут быть предоставлены два оплачиваемых дня отдыха (день прохождения вакцинации и следующий за ним).

В случае прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) в период оплачиваемого отпуска Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен один день оплачиваемого отпуска. Работник должен его использовать в течении года с даты прохождения вакцинации.

Вместе с заявлением Работник обязан предоставить подтверждающий документ о прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) (сертификат, QR-код, справка из медицинской организации, др.).

Указанная в пункте 2.3.9 норма утрачивает силу в случае отмены ее на федеральном, региональном или муниципальном уровне.

Работодатель обязан:

2.3.10. Предоставлять ежегодно оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней; педагогическим работникам - 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ) в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в Учреждении с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

2.3.11. Извещать работников под роспись о времени отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

2.3.12. Переносить или продлевать отпуск работнику в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и только с учетом его пожеланий, в случаях, указанных в части 1 статьи 124 ТК РФ

2.3.13. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении.

2.3.14. Предоставлять по письменному заявлению, дополнительный оплачиваемый отпуск один раз в год, который оформляется приказом по Учреждению, в следующих случаях:

- работникам с ненормированным рабочим днем: директору, главному бухгалтеру - 3 календарных дня.

- работникам, не предоставлявшим листок нетрудоспособности за последний календарный год перед датой начала ежегодного оплачиваемого отпуска – 3 календарных дня

2.3.15. Работникам и неработающим членам их семей один раз в два года компенсирует расходы на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также за пределы территории Российской Федерации в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нягань, работающих органах местного самоуправления муниципального образования город Нягань и муниципальных учреждениях муниципального образования город Нягань, утвержденного решением Думы города Нягани от 22.04.2016 № 781 (с изменениями).

2.3.16. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в следующих случаях:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в других случаях.

2.3.17. За работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке предусмотренном статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3.18. Предоставлять работающим в Учреждении супругам право на очередной отпуск в одно время; при этом если отпуск одного из супругов больше, то второй супруг имеет право по согласованию с администрацией взять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

2.3.19. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, в порядке и на условиях, определяемых Федеральным Законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст.47).

2.3.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Руководящим и педагогическим работникам в целях создания необходимых условий для повышения профессионального мастерства предусматривается один методический день в неделю для творческой, исследовательской, экспериментальной деятельности.

2.3.21. Общим выходным днем является воскресенье.

Работники:

2.3.22. Режим рабочего времени преподавателей (педагогических работников) определяется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, организаций,

осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Особенности) (глава 4).

2.3.23. Режим рабочего времени и отдыха остальных работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации.

2.3.24. Режим рабочего времени педагогических работников в периоды каникулярного времени, определяется главой 4 Особенности.

2.3.25. 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 педагогических работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается директором.

2.3.26. Режим рабочего времени педагогических работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям определяется главой 5 Особенности.

2.3.27. В каникулярный период, не совпадающий с отпуском, педагогические работники, работники из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала привлекаются к выполнению организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации (мелкий ремонт, работы на территории учреждения, наведение порядка в кабинете (рабочем месте) и др.).

2.3.28. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

2.3.29. Работники обязаны соблюдать условия настоящего коллективного договора, трудовую дисциплину, иные локальные нормативные акты и распорядительные документы учреждения;

Профком обязуется:

2.3.30. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в т.ч. по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, и требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.31. Согласовывать ежегодные графики отпусков работников и следить за их соблюдением.

2.3.32. Контролировать выполнение ежегодного графика отпусков, обращая особое внимание на законность отзыва работника из отпуска.

3. Оплата труда

3.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, в соответствии с действующей у работодателя системы оплаты труда, Положениями об оплате труда и стимулировании работников. Условия оплаты

труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством (ст.135 ТК РФ).

3.2. Работодатель письменно извещает работников о составных частях заработной платы, причитающихся им за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

3.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые 15 дней: 30 числа выплачивается аванс, 15 числа месяца, следующего за отчетным, выплачивается заработная плата. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.4. Заработная плата выплачивается путем перечисления на расчетный счет работника в банке.

3.5. Работодатель устанавливает доплаты, надбавки, премии и другие выплаты стимулирующего характера при наличии обоснованной экономии в соответствии с утвержденными в учреждении Положениями об оплате труда или о выплатах компенсационного и стимулирующего характера.

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

3.7. Заработная плата педагогических работников в период карантина производится в размере 100% при предоставлении планов и отчета работы по самоподготовке дома. В случае не предоставления планов – в размере 2/3 ставки заработной платы.

3.8. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда работников.

3.9. При введении новых и изменении существующих систем оплаты труда, а также Положения по оплате труда и стимулировании работников Учреждения учитывается мнение профкома.

3.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 ТК РФ.

3.11. Работодатель производит ежемесячную доплату за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов утра в размере 20 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (п.3 ст.154 ТК РФ).

3.12. На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

Профком обязуется:

3.13. Осуществлять контроль за своевременностью выплаты заработной платы, отпускных.

3.14. Своевременно реагировать на письма и заявления работников по вопросам нормирования и оплаты труда, выдачи заработной платы.

3.15. Своевременно согласовывать введение и изменение систем оплаты труда.

3.16. Положения настоящего договора, предусматривающие финансовые затраты, осуществляются при наличии финансовых средств по соответствующему разделу бюджетной классификации.

4. Охрана труда

4.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из признания приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Работодатель обеспечивает создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством, нормами и правилами по охране труда, настоящим коллективным договором.

Работодатель:

4.2. Создает Комитет по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и представители работников Учреждения (ст. 218 ТК РФ).

4.3. Обеспечивает безопасную эксплуатацию здания, оборудования, эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты, а также безопасные условия труда в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда.

4.4. Обеспечивает Работников и участников учебного процесса питьевой водой.

4.5. Обеспечивает постоянное наличие в туалетах средств гигиены.

4.6. Информировывает каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и о фактическом состоянии этих условий, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах защиты.

4.7. Осуществляет контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

4.8. Обеспечивает своевременное проведение обучения, инструктажей, проверку знаний и подготовку работников в области безопасности труда.

4.9. Внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников, обратив особое внимание на очистку от снега и льда прилегающих к зданию Учреждения территорий в зимнее время.

4.10. Обеспечивает организацию обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников.

4.11. Обеспечивает своевременную выдачу специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также их замену, если они предъявлены в изношенном или поврежденном виде, согласно Межотраслевым правилам обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 года № 290н.

4.12. Проводит специальную оценку условий труда, в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и обеспечивает принятие мер по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения специальной оценки условий труда.

4.13. В целях снижения количества простудных заболеваний своевременно выполняет мероприятия, направленных на подготовку помещений к работе в зимних условиях, не допуская в них температуры ниже установленной санитарными и иными нормами.

4.14. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.14. Расследует несчастный случай (в том числе групповой), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, комиссией в течение трех дней. Расследует несчастные случаи (в том числе групповые), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течении пятнадцати календарных дней.

Профком обязуется:

4.16. Оказывать содействие Учреждению по созданию безопасных и здоровых условий труда.

4.17. Осуществлять контроль за соблюдением правил и норм по охране труда, предъявлять требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников через инспекцию по охране труда.

4.18. Направлять своих представителей в комиссии по проверке соблюдения требований охраны труда и расследованию несчастных случаев.

4.19. Своевременно реагировать на письма и заявления работников по вопросам охраны труда.

4.20. Взаимодействовать с органами федеральной инспекции труда по вопросам соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.21. Получать информацию о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве.

4.22. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда.

4.23. Стороны коллективного договора согласились, что в случае нарушений со стороны работодателя нормативных требований по охране труда, а также в случае необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, в результате чего возникает опасность для жизни и здоровья, работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, письменно уведомив об этом непосредственного руководителя. На время приостановки работ по указанным причинам за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

4.24. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, а также отказ от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влекут за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.25. Стороны договорились создать комитет по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.26. Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников учреждения в области охраны труда осуществляет выборный орган первичной профсоюзной организации в лице уполномоченных лиц профсоюзного комитета по охране труда.

5. Улучшение жилищных условий

5.1. Работодатель имеет право ходатайствовать о выделении служебного жилого помещения для временного проживания работника Учреждения на период осуществления ими трудовых отношений в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления жилых помещений специализированного жилищного фонда муниципального образования г. Нягань», утвержденным решением Думы города Нягани от 11.05.2012 г. №254 (с изменениями).

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

Работодатель:

6.1. В пределах своих полномочий не допускает необоснованных сокращений работников.

6.2. Уведомляет профком об увольнении работника по инициативе работодателя, соблюдая порядок, устанавливаемый в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

6.3. Выплата пособий по листкам временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, на рождение ребенка, производятся в соответствии с действующим законодательством.

Для работников имеется возможность оформления листка нетрудоспособности, как на бумажном носителе, так и в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью врача и медицинской организации.

6.4. Выдает бесплатно справки и оформляет документы для назначения пенсий, пособий и получения льгот для работников.

6.6. Проводить взаимные консультации с профкомом по вопросам занятости, высвобождаемых работников.

6.7. При направлении работника в служебную командировку работодатель гарантирует работнику сохранение места работы (должности) и среднего заработка. Работодатель обязан возместить работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) по нормам, установленным федеральным законодательством, иные расходы, произведенные работником, с разрешения или ведома работодателя (ст.168 ТК РФ).

6.8. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. При направлении работника для повышения квалификации в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

6.9. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального образования, работодатель один раз в учебном году оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно. Данная норма распространяется на работников, при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют категории работников, предусмотренные статьей 179 ТК РФ.

6.11. В день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае если по соглашению с Работодателем работник в день сдачи крови и её компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и её компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после сдачи крови и её компонентов. При сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

6.12. На основании письменного заявления работника осуществляет следующие социальные выплаты:

- для оказания материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- близким родственникам (муж, жена, родители, дети), в связи со смертью работника в размере 20 000 рублей;

- для оказания материальной помощи в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и др.) в размере 10 000 рублей;

- юбилярам (по достижении 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) в размере до одного должностного оклада по основному месту работы работника с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- премирование в соответствии с утвержденным в учреждении Положением об оплате труда работников.

6.13. Выплаты, предусмотренные пунктами 6.12. устанавливаются в пределах обоснованной экономии по бюджетным средствам и за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности.

6.14. Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению по основному месту работы и основной занимаемой должности.

6.15. В Учреждении отдельной категории работников при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости производится выплата единовременного денежного вознаграждения в соответствии с действующим решением Думы города Нягани.

6.16. В случае изменений или отмены выплаты единовременного вознаграждения при увольнении в связи с выходом на пенсию нормативным документом исполнительного органа государственной власти ХМАО-Югры, муниципального образования город Нягань (на окружном или городском уровне), указанная выплата автоматически отменяется и в Учреждении со дня вступления в силу нормативного документа.

7. Диспансеризация

7.1. Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяют по году рождения.

7.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

7.3. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники — получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

При этом Работник обязан подтвердить, что эти два дня он затратил на прохождение диспансеризации (даты обследований, результаты).

7.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Заявление подается на согласование непосредственному руководителю или лицу, временно исполняющему его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.

7.5. Если непосредственный руководитель работника или директор не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

7.6. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. Таким документом может быть справка из поликлиники.

7.7. Если работник не представит справку, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

8.2. Стороны могут совместно принимать решение о ходатайстве в присвоении почетных званий и наград ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

Работодатель:

8.3. Соблюдает права и гарантии, данные профсоюзу федеральным законодательством, гарантируют невмешательство в деятельность профсоюза и оказывает содействие деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации Учреждения безвозмездно необходимые для осуществления деятельности (кроме коммерческой) оборудование, помещение, средства связи, а также предоставляет возможность проведения совещаний (собраний), размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.5. Признает право профсоюзного комитета на организацию и осуществление контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

8.6. Признает право профсоюзного комитета на информацию по следующим вопросам в соответствии со статьей 53 ТК РФ:

- об экономическом положении Учреждения, финансировании и оплате труда работников;
- о реорганизации или ликвидации учреждения;
- о предполагаемом высвобождении работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- о предполагаемом введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, норм выработки и оплаты труда;
- о намечаемых мероприятиях по улучшению социальных условий и условий труда работников.

8.7. При издании приказов, распоряжений, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывают в соответствии со статьей 372 ТК РФ мнение профсоюзного комитета.

8.8. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время. Работник получает компенсацию за время исполнения государственных или общественных обязанностей. Такую компенсацию выплачивает государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению обязанностей. Размер компенсации определяется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами либо решением соответствующего общественного объединения.

8.9. Перечислять членские взносы со всех видов доходов членов профсоюза, полученных в Учреждении, на расчетный счет профкома при наличии в бухгалтерии письменного заявления работника.

Профком обязуется:

8.10. Уведомлять работодателя о сроках проведения профсоюзных собраний и конференций не менее чем за пять рабочих дней.

8.11. Согласовывать время проводимых в рабочее время профсоюзных собраний и конференций с администрацией. Удерживать профсоюзные членские взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, через бухгалтерию только при наличии их письменного заявления в профком.

9. Урегулирование конфликтов

9.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются выполнять его условия, без каких-либо изъятий, признавая, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы лишь при условии полного выполнения принятых взаимных обязательств.

9.2. Основными способами защиты трудовых прав и свобод работников в соответствии со ст. 352 ТК РФ являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

9.3. В качестве способов защиты своих прав Работодатель использует нормы трудового и гражданского законодательства.

9.4. Стороны настоящего коллективного договора при возникновении спора создают комиссию по трудовым спорам для урегулирования разногласий между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения и трудового договора.

9.5. Стороны договорились, что в течение срока действия коллективного договора работники отказываются от своего права на забастовку, как средства разрешения коллективного трудового спора, при условии его выполнения.

10. Контроль выполнения коллективного договора

10.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями.

10.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

11 Заключительные положения

11.1. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными актами, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию. Кроме примирительной комиссии коллективные трудовые споры рассматриваются с участием посредника и в трудовом арбитраже (ст. 401 ТК РФ).

11.3. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в установленном порядке.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его уведомительной регистрации в отделе трудовых отношений и охраны труда Администрации города Нягани.

11.5. Настоящий коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента подписания сторонами, применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2022 года.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца окончания данного коллективного договора.

11.6. Положения настоящего договора, предусматривающие финансовые затраты, осуществляются при наличии финансовых средств по соответствующему разделу бюджетной классификации.

11.7. Ответственность сторон за взятые обязательства определяется в соответствии с действующим законодательством.

11.8. Все отношения, не регламентированные настоящим договором, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

От работодателя:

Директор

МАОУК ДО МО г. Нягань

«Детская школа искусств»

И.А. Бережная

От работников:

Представитель трудового

коллектива

МАОУК ДО МО г. Нягань

«Детская школа искусств»

И.Н. Петрова

Мнение председателя профсоюзного

комитета работников

МАОУК ДО МО г. Нягань

«Детская школа искусств»

УЧТЕНО:

В.О. Тертышников



Коллективный договор, (изменения в коллективный договор) зарегистрирован в <u>Отделе трудовых отношений</u> <small>(структурное подразделение органа)</small>
и охраны труда <u>Администрации г. Нягань</u> <small>(местного самоуправления)</small>
Регистрационный номер <u>44</u>
Дата регистрации « <u>02</u> » <u>декабря</u> 202 <u>1</u> года
<u>Иванов Иван Иванович</u> <u>специалист отдела</u> <small>(должность)</small>
<u>Иванов</u> / <u>Иванова И.И.</u> <small>(подпись) (Ф.И.О.)</small>

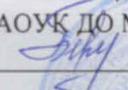
1.1.6. Юридическим назначением договора, предусматривающего финансовое
задание, обеспечивающее при наличии финансовых средств по
договору, обеспечивающему работу государственной организации.
1.1.7. Отраслевыми стандартами в области оказания услуг определяются
соответствия с действующими законодательством.
1.1.8. Все отклонения, не регламентированные настоящим договором,
должны быть документально обоснованы Министерством Российской Федерации.

От работников:
Представитель трудового
коллектива
МАОУ ДО МО г. Нягань
«Детская школа искусств»

N.N. Petrova

От работодателя:
Директор
МАОУ ДО МО г. Нягань
«Детская школа искусств»

I.A. Berezhnaya

Прошито, пронумеровано, скреплено
печатью 19 (девятнадцать) листов
Директор
МАОУ ДО МО г. Нягань "ДШИ"

И.А. Бережная



Blank rectangular area with faint lines, possibly a stamp or placeholder.