

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования
«Детская музыкальная школа № 6»
городского округа Саранск
на 2024-2027 годы

Утвержден
на собрании трудового коллектива
« 05 » июня 2024 г.

От работодателя:

Директор МБ УДО «ДМШ № 6»



П.С. Еськин

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 **С.Н. Жданова**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия, а также исходя из содержания Соглашения между Мордовским республиканским союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Мордовия», Союзом промышленников и предпринимателей Республики Мордовия и Правительством Республики Мордовия на 2022-2024 годы (далее-Соглашение).

1.2. Положения данного коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением (ст. 43 ТК).

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 6» в лице директора Еськина Павла Семеновича, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профком», в лице председателя Светланы Николаевны Ждановой.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.

В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами и принимают на себя обязательства.

1.6. Коллективный договор принимается сроком на три года и действует с 07 июня 2024 года по 06 июня 2027 года.

Раздел II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Заклучив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

Обязанности работодателя:

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ, РМ, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) (ст.8 ТК РФ);
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров, обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату работникам в сроки, установленные коллективным договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- осуществлять меры по обеспечению контингента учащихся;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, наглядными пособиями, техническими средствами обучения, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- представлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для коллективного договора и контроля за его выполнением;
- рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными трудовыми актами.

Обязанности профсоюзного комитета:

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов коллектива.
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников школы;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

Обязанности работников:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на работников трудовым договором;
- проводить постоянную работу по формированию контингента школы;
- соблюдать правила внутреннего распорядка школы;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу школы и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников и учащихся школы, сохранности имущества;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в

коллективе, уважать права друг друга.

Права работодателя:

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу школы и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка школы;
- распоряжаться фондом экономии заработной платы, согласно заключенному коллективному договору.

Права профсоюзного комитета:

- получать всю необходимую информацию для контроля и экспертизы, выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;
- получать информацию от руководителя и иных должностных лиц школы о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- инициировать и участвовать в судебных заседаниях по поводу невыплаты заработной платы.

Раздел III.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.3. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу работника (до заключения трудового договора) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.4. В содержание трудового договора включаются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.5. Локальные нормативные акты Учреждения, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих преподавательскую работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения Профкома.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, порядок ее увеличения или снижения определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

3.7. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Учреждением.

3.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

3.9. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.10. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором не допускается. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статьи 60,60.2 ТК РФ).

3.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным статьями 77 и 336 ТК РФ.

Раздел IV.

ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и на основании:

- Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 6» городского округа Саранск, утверждённого приказом директора от 14.03.2013 г. № 43-лс, согласованного с профсоюзным комитетом МБУДО «ДМШ № 6»; (Приложение №1 к коллективному договору).

- Положения о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 6" городского округа Саранск, утвержденного приказом директора от 24.05.2021 г. № 9-ахд, согласованного с профсоюзным комитетом МБУДО «ДМШ № 6»; (Приложение №2 к коллективному договору).

- Положения о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 6" городского округа Саранск, утвержденного приказом директора от 27.05.2021г. № 13-лс, согласованного с профсоюзным комитетом МБУДО «ДМШ № 6» (Приложение №3 к коллективному договору).

4.2. Зарплата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (13-е и 28-е числа каждого месяца) (ст. 136 ТК РФ).

4.3. Отпускные выплачивать не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то по письменному заявлению работника работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцати) дней работник имеет право, известив работодателя в

письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142, ч.2 ТК РФ).

4.5. Оплату аттестовавшихся работников работодатель производит со дня принятия решения аттестационной комиссией в соответствии с присвоенной квалификацией. Работодатель своевременно производит соответствующую запись в трудовую книжку.

4.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (статьи 173-177 ТК РФ).

4.7. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения профсоюзного органа (Профкома) (ст. 135, 372 ТК РФ).

Раздел V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с законодательством Российской Федерации занятость работников с учетом их профессии, квалификации и условий трудового договора.

5.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры школы, реорганизации, а также с сокращением численности штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома.

5.3. В случае возникновения необходимости сокращения работников, Работодатель предпринимает следующие меры:

- а) приостанавливает прием новых работников;
- б) сокращает временных работников;
- в) ограничивает круг совместителей;
- г) предоставляет отпуска без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности с согласия работника (ст. 128, 335 ТК РФ);
- д) переводит работника на неполную часовую нагрузку с согласия работника.

5.4. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема кадров;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

5.5. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст. 179 ТК РФ).

5.6. Работодатель при сокращении не должен допускать увольнения двух работников из одной семьи.

5.7. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

5.8. Не допускается увольнение работников по сокращению штата следующих категорий:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребёнка в возрасте до 14-ти лет (ребёнка-инвалида – до 18-ти лет);
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

5.9. В случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности работников, Работодатель информирует об этом Профком не менее чем за два месяца, а при массовом сокращении – не позднее, чем за три месяца до начала проведения сокращения (ст.82 ТК РФ).

5.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штатов Работодатель производит только с учётом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст.373 ТК РФ.

5.11. Увольнение работников, не являющихся членами профсоюза, производится без учёта мотивированного мнения профкома.

5.12. В состав комиссии по определению преимущественного права на оставление на работе входит представитель Профкома.

5.13. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.14. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-

,8, 10 или 11 части первой статьи 81, или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

РАЗДЕЛ VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд в порядке, предусмотренном статьей 196 ТК РФ.

6.2. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ТК РФ). Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы.

6.3. В соответствии со статьей 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

6.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (ст. 173-177 ТК РФ).

6.5. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Раздел VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа №6» городского округа Саранск (Приложение №4 к коллективному договору).

7.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ), для других работников - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

7.3. Работодатель обязан установить неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполную рабочую неделю) в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 ТК РФ)

- по заявлению женщины, имеющей ребенка до 3 лет, или отца ребенка, бабушки, деда, других родственников или опекунов, фактически осуществляющих уход за ребенком, во время их нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

- по соглашению между работником и работодателем;

7.4. В соответствии с Соглашением установлена сокращенная продолжительность рабочего дня на 30 минут для женщин (одиноких мужчин), воспитывающих одного или двух детей в возрасте до 12 лет, и на 1 час для многодетных матерей (одиноких отцов) с детьми до 12 лет с сохранением заработной платы в полном объеме.

В соответствии со статьей 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати 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.

7.5. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе: на один час - для всех работников, (для преподавателей – сокращенные уроки по 30 минут).

7.6. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в т.ч. по аналогичной должности, специальности.

7.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних

каникул, не совпадающие с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников школы, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация школы вправе привлекать их к педагогической и организационной и иной работе по подготовке школы к новому учебному году в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

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

7.9. Работодатель вправе привлекать сотрудников школы к замещению отсутствующих работников. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в случае продолжения работы при неявке сменяющегося работника, если работа не допускает перерыва.

7.10. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа.

7.11. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.99 ТК РФ).

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

При этом сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

7.13. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

7.14. Для работников, совмещающих работу с обучением, Работодатель устанавливает гибкий график работы.

7.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней. Другим категориям работников школы (административно-

хозяйственный и обслуживающий персонал) – 28 календарных дней.

7.16. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет не прерывной педагогической работы имеют право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644. (в ред. от 29.06.2020г.).

7.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

7.19. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней

7.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная 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 (ст. 125 ТК РФ).

7.21. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

7.22. Работникам может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы: согласно ст.128 ТК работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников предоставляется отпуск до пяти календарных дней;

- > в связи с бракосочетанием работника, сроком до 5 дней;
- > для участия в похоронах родных и близких - до 5 дней;
- > в связи с рождением или усыновлением ребенка - до 5 дней;
- > для проводов детей в армию - до 5 дней;
- > в связи с бракосочетанием детей работников - до 5 дней;
- > в связи с переездом на новое место жительства - до 5 дней;
- > при праздновании юбилейных дат со дня рождения - до 5 дней;
- > для ликвидации аварии в доме - до 5 дней.

7.23. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. 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.

7.24. Супругам, родителям и детям, работающим в 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.

7.25. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

Раздел VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обеспечивает своим работникам безопасные условия труда и несет ответственность в установленном законодательством порядке за ущерб, причиненный их здоровью и трудоспособности.

8.2. Работа по охране и улучшению безопасности труда в Учреждении проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет (на основании ФЗ от 28.12.2013 г. № 426 ФЗ). Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда согласовываются Работодателем и Профкомом.

8.3 Работодатель обязан обеспечить:

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством;
- 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;
- 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 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;
- 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 и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
 - 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;
 - 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;
 - 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 или абилитами инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.4. Работодатель обязуется обеспечивать бесплатное проведение диспансеризации работников. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в

три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

8.5. Работодатель предусматривает возможность санаторно-курортного лечения работников за счет средств Фонда социального страхования в соответствии с действующим законодательством.

8.6. В соответствии с Соглашением в целях стимулирования Работников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19 в учреждении предоставляются два оплачиваемых дня отдыха Работникам, прошедшим вакцинацию;

8.7. Работодатель и Профком обеспечивают выборы уполномоченного профкома по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей.

8.8. Профком и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работы в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

8.9. Работодатель и Профком на паритетных началах создают Комиссию по охране труда и оказывают всемерное содействие в её работе.

8.10. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и

коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке 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, и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность Работодателя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

Раздел IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. Работодатель в целях обеспечения социальной защищенности работников и при наличии финансовой возможности оказывает материальную помощь в следующих случаях и размерах:

а) членам семьи умершего работника в размере – 0,5 ставки базового должностного оклада;

б) в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 0,5 ставки базового должностного оклада;

в) в связи с юбилейными датами (60-летие, 65-летие со дня рождения) в размере – 700 (семьсот) рублей.

9.2. Профком:

9.2.1. обеспечивает защиту социальных гарантий работающих-членов профсоюза.

9.2.2. содействует работникам-членам профсоюза:

- в приобретении ими льготных санаторно-курортных путевок (ЗАО «Профкурорт»);

- в приобретении дисконтных карт для участия в программе «Профдисконт».

9.2.3. оказывает членам профсоюза из средств профбюджета материальную помощь в следующих случаях и размерах:

а) в связи с бракосочетанием - 1000 (тысяча) рублей;

б) в связи с рождением ребенка - 1000 (тысяча) рублей;

в) в связи с юбилейными датами (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие со дня рождения) - 1000 (тысяча) рублей;

г) в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители, усыновители и усыновленные) - 1000 (тысяча) рублей;

д) в связи с длительной болезнью работника (стационарное лечение более 8 дней) - 700 (семьсот) рублей (не более двух раз в год);

е) в связи с празднованием государственных праздников (23 февраля, 8 марта, день работника культуры, день учителя) - 250 (двести пятьдесят) рублей;

ж) на новогодние подарки детям до 500 (пятьсот) рублей;

з) выделение средств на канц. товары (1 раз в год) до 500 (пятьсот) рублей.

9.2.4. Профком премирует профактив по итогам работы за год в размере 500 (пятьсот) рублей.

9.3. Работодатель и Профком совместно:

- организуют и проводят культурно-массовые, физкультурно-спортивные мероприятия. (Новогодние представления для детей, чествование ветеранов, поздравления с профессиональными и государственными праздниками, днями рождения, встречи с бывшими работниками учреждения в месячник пожилого человека.)

- обеспечивают детей работников новогодними подарками (билетами на новогодние представления);

- выдвигают кандидатуры на представление к награждению государственными, ведомственными и профсоюзными наградами.

Раздел X.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и её выборных профорганов, а также реализации законных прав работников и их представителей в соответствии с главой 58 ТК РФ «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами».

10.2. В соответствии со статьей 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Работодатель бесплатно перечисляет удерживаемый ежемесячно 1% профсоюзных взносов с начисленной заработной платы членов профсоюза на счет Мордовской республиканской организации Общероссийского профсоюза работников культуры в полном объеме под гарантию возврата 60% поступивших на счет Рескома средств наличными (за минусом 1% комиссионных сборов, взимаемых АО «Россельхозбанк» за обналичивание денежных средств) в кассу Профкома. Работодатель не вправе задерживать перечисление профвзносов. Заявления работников о членстве в профсоюзе и перечислении 1% профвзносов из зарплаты хранятся до увольнения члена профсоюза из учреждения.

10.3. В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется коллективный договор в размере 1% от их заработной платы на основании личных письменных заявлений.

10.4. Для осуществления уставной деятельности профорганизации Работодатель бесплатно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально трудовым и другим вопросам.

10.5. Работодатель согласовывает с Профкомом решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

10.6. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по вопросам социально-экономического развития учреждения. Работодатель обязуется в срок 8 календарных дней рассмотреть по существу предложения Профкома и дать мотивированные ответы.

10.7. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по распределению выплат стимулирующего характера, по специальной оценке условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве, а также в приёмную комиссию, комиссию по охране труда, по проверке готовности образовательного учреждения к учебному году, по урегулированию трудовых споров и др.

10.8. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время одного профсоюзного собрания в год, при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения, не позднее, чем за 5 дней.

10.9. Члены профсоюзных органов, представители Профкома в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

10.10. Члены профсоюзных органов не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях пленумов, президиумов и т.д.) с сохранением средней заработной платы.

10.11. Работа в качестве председателя Профкома, признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работника. Работодатель за счет внебюджетных средств и при наличии финансовой возможности учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профсоюзной организации в размере от 5% от ставки (ст. 377 ТК РФ). Председателю Профкома за выполнение общественной работы предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в количестве 5 календарных дней в каникулярное время.

10.12. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ председателя (заместителя председателя) Профкома, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, указанных работников, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3-хдневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу (до подписания трудового договора).

11.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в Министерство социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия на уведомительную регистрацию в 7-мидневный срок со дня подписания.

11.3. Стороны осуществляют совместный контроль за выполнением положений коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в полгода.

11.4. Стороны рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Стороны договорились, что переговоры по заключению коллективного договора на новый срок будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.6. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК РФ).

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 294690421595703939189969587970239985033448730176
Владелец Еськин Павел Семенович
Действителен с 27.06.2024 по 27.06.2025