

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 5 имени В.П. Дубровского»
города Смоленска
на 2025 – 2028 годы



г. Смоленск

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5 имени В.П. Дубровского» города Смоленска (МБУДО ДМШ № 5 им. В.П. Дубровского г. Смоленска, далее – Учреждение). Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальной защиты работников с учетом финансово-экономического положения Учреждения.

1.1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами настоящего Коллективного договора являются: МБУДО ДМШ № 5 им. В.П. Дубровского г. Смоленска, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Козлович Натальи Валентиновны и работники Учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники» в лице первичной профсоюзной организации ее коллективного руководящего органа – профсоюзного комитета, возглавляемого председателем Рыбачок Еленой Владимировной, именуемый далее «Профком».

1.2. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон в области социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства и предоставление Работникам, с учетом экономических и финансовых возможностей учреждения, гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными в Трудовом Кодексе РФ, законами и иными нормативными актами.

1.2.2. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм трудового законодательства, уважения и учёта интереса сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальность обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения принятых обязательств.

1.2.3. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора.

1.2.4. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.2.5. Настоящий Коллективный договор содержит дополнительные положения об условиях и оплате труда Работников, социальных выплатах, гарантиях и льготах, предоставляемых Работникам Работодателем.

1.3. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.3.1. Настоящий Коллективный договор не может быть прерван в одностороннем порядке.

1.3.2. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года (с 22.05.2025г. по 21.05.2028г.). Коллективный договор может быть продлен на срок до 3-х лет.

1.3.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников.

1.3.4. Работники учреждения, не являющиеся членами профсоюза, могут лично уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы при ведении переговоров по разработке и заключению Коллективного договора. Указанные работники подают письменные заявления в первичную профсоюзную организацию учреждения с просьбой представлять их интересы и работодателю с просьбой ежемесячно перечислять 1% от их заработной платы в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов.

1.3.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия на заключение от их имени Коллективного договора, вправе регулировать свои отношения с Работодателем в индивидуально-договорном порядке.

1.4. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

1.4.1. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профкома, и обеспечивает его необходимой информацией.

1.4.2. Работодатель и Профком строят свои отношения на основе партнерства и взаимного доверия, разграничения прав и обязанностей Сторон.

1.4.3. Стороны договорились создавать благоприятный психологический климат в коллективе Учреждения.

1.4.4. Стороны договорились добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда.

1.4.5. На основе принципа социального партнерства для контроля выполнения положений настоящего Коллективного договора, для ведения коллективных переговоров, в учреждении образовывается двухсторонняя Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Комиссия правомочна на весь период действия Коллективного договора и избирается из равного числа представителей Сторон. Стороны уполномочивают Комиссию в случае необходимости вносить предложения по изменению и дополнению Коллективного договора при условии, если эти изменения не ухудшают положения Работников и соответствуют трудовому законодательству РФ.

1.4.6. Стороны настоящего Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- Обеспечивать эффективное управление Учреждением,
- Добиваться стабильного финансово-экономического положения Учреждения,

- Обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность,
- Предоставлять работу согласно трудовому договору,
- Создавать безопасные условия труда,
- Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором,
- Обеспечивать выполнение Работниками Учреждения Правил внутреннего трудового распорядка,
- В случае производственной необходимости Работодатель создает условия для профессионального роста Работников, проводит переподготовку, повышение квалификации Работников в соответствии с действующим законодательством.

Профком обязуется:

- Содействовать эффективной работе, укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда Учреждения методами и средствами, разрешенными законодательством РФ,
- Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и об охране труда, положений настоящего Коллективного договора и иных локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, действующих в Учреждении,
- Содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов в коллективе.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении Работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных законодательством, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, профессиональными стандартами.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Трудовой договор оформляется как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Работники бухгалтерии, кадровой службы, канцелярии наряду с трудовым договором подписывают обязательство о неразглашении персональных данных работников.

2.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными

обязанностями, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором,

2.6. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х (Трёх) месяцев, а для Руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера – 6-ти (Шести) месяцев.

2.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается с письменного согласия Работника, без согласия Работника перевод допускается в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством РФ.

2.8. Перевод Работников на другую работу, изменение определенных Сторонами условий труда, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

2.9. Все вопросы, связанные с сокращением численности штата, рассматриваются совместно с профсоюзным комитетом. По итогам совместных консультаций могут намечаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых Работников. Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные трудовым законодательством и настоящим Договором.

2.10. Работодатель обязуется в письменной форме, не позднее, чем за два месяца, информировать Профком о предстоящем сокращении численности или штата Работников. О возможном массовом высвобождении Работников Работодатель информирует Профком, а также службу занятости не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерием массового высвобождения считается увольнение более 9 % от численности работников организации с количеством работающих свыше 30 человек и более в течение 30 календарных дней.

2.11. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения. Работнику, получившему уведомление об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ, по его заявлению и по договоренности с руководителем структурного подразделения предоставляется свободное время не менее 4 часов в неделю для поиска работы с сохранением оплаты труда.

2.12. Высвобождаемому Работнику предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность) в Учреждении. Обязанность Работодателя по трудоустройству Работника, подлежащего сокращению, считается выполненной в

том случае, когда при отсутствии работы по специальности, квалификации Работника, ему была предложена другая работа в Учреждении, от выполнения которой он отказался.

2.13. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имею также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, ребенка инвалида до 18 лет,
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери,
- инвалиды детства, если они по состоянию здоровья могут продолжить работу,
- награжденные государственными наградами, Почетными грамотами Министерства культуры РФ и Российского профессионального союза работников культуры,
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

При любом экономическом состоянии Работодатель не увольняет следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ),
- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ),
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ),
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ),
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. Расторжение трудового договора с Работником-членом профсоюзного комитета по инициативе Работодателя производится с согласия профсоюзного комитета в соответствии с п. п. 2.3. ст., ст. 81, 82 ТК РФ.

2.15. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2.3. ст. 81 ТК РФ с председателем, заместителями председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденными от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Для первичных профсоюзных организаций, входящих в состав районной, городской организации РПРК (Российского профессионального союза работников культуры) вышестоящим выборным органом является районная, городская организация РПРК, для других учреждений – президиум Смоленской региональной организации РПРК.

2.16. Аттестация Работников Учреждения проводится в соответствии с утверждённым Положением об аттестации и с обязательным участием представителей Профкома в составе аттестационной комиссии.

2.17. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за два недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении. Работодатель обязуется назначить приказом ответственное лицо за проведение регистрации заявлений Работников об увольнении.

При увольнении Работников все записи, внесенные в его трудовую книжку, заверяются подписью Работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью организации или кадровой службы и подписью самого Работника. Запись об увольнении по собственному желанию производится без каких-либо сокращений по пункту 3 статьи 77 Трудового Кодекса РФ.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется Работодателем за счет средств Учреждения. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей устанавливаются Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников,

3.2.2. Повышать квалификацию Работников не реже, чем один раз в три года,

3.2.3. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ),

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ,

3.2.5. Содействовать успешной подготовке к аттестации на квалификационную категорию,

3.2.6. Засчитывать педагогическим работникам, принятым на условиях срочного трудового договора, квалификационную категорию, установленную по основному месту работы.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время Работников определяется Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, годовым календарным

графиком, графиком сменности, учебным расписанием, должностными инструкциями.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности времени.

4.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ),

4.5. Общешкольной методической временной зоной считать среду (12.00 – 13.30). Использовать это время для проведения педагогических советов, методических заседаний, общих собраний трудового коллектива, профсоюзных собраний и других общешкольных мероприятий.

4.6. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормо-часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.8. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство), и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1. ТК РФ).

4.9. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день, в режиме гибкого рабочего времени. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

4.10. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя – устанавливается в следующих случаях:

- По соглашению между работником и директором учреждения,
- По просьбе беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ),

4.11. Работа 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 в двойном размере в порядке, предусмотренному ст. 153 ТК РФ или, по желанию работника, 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 (ст. 153 ТК РФ).

4.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- Для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения их последствий,
- Для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения,
- Для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар и т.д.).

4.13. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений. Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного органа.

4.14. Допускается привлечение директором учреждения работников в сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

4.15. Привлечение Работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренному настоящим Коллективным договором.

4.16. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. Работа в каникулярные дни осуществляется согласно графику, утвержденному работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. График работы составляется на основании мероприятий, организованных работодателем (педсоветов, методических заседаний, общих собраний трудового коллектива, профсоюзных собраний и других общественных мероприятий). В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, генеральная уборка, работа на территории, охрана Учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, составляемым за две недели до наступления календарного года ежегодно (ст. 123 ТК РФ) и утверждаемым директором учреждения с учетом мнения профсоюзной организации. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала под роспись. Продление, перенесение, разделение, а также отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей и с учетом производственных возможностей работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности путем присоединения дополнительного (ст. 120 ТК РФ). Отпуска педагогическим работникам предоставляются как правило в период летних каникул с 1 июня по 15 августа. Отпуска техническому персоналу предоставляются как правило в период летних каникул с 1 июня по 31 июля.

4.18. Время перерыва, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.19. Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ),

4.20. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться за 10 минут до начала занятий и продолжаться не более 10 минут после их окончания.

4.21. Работодатель обязуется:

4.21.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем,

4.21.2. Предоставлять Работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в соответствии с законодательством.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны договорились, что Учреждение самостоятельно устанавливает формы, системы и размер оплаты труда Работников, а также другие виды доходов, обеспечивая при этом гарантии, установленные законодательством и настоящим Договором (ст. 135 ТК РФ). Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, включая размеры доплат и надбавок компенсационного характера принимаются Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

При наличии средств экономии фонда оплаты труда Работодатель имеет право установить единовременную выплату (премию) к праздничным датам, профессиональным праздникам и др.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с установленной системой оплаты труда и дополнительном образовании и включает в себя:

- Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время и т.д.).
- Доплаты и надбавки стимулирующего характера.

– Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами Учреждения.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путём перечисления на счет банковской карты. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца (ст. 136 ТК РФ).

5.4. Сведения на зарплату преподавателям, концертмейстерам оформляются Работодателем и подаются для начисления заработной платы в бухгалтерию после предоставления преподавателями, концертмейстерами на проверку журналов учебных занятий. Журналы предоставляются преподавателями, концертмейстерами ежемесячно до 20 числа текущего месяца.

5.5. Учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты в соответствии с локальными актами Учреждения,

5.6. Изменение оплаты труда производится:

– При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

– При присвоении почетного звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель».

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.7. При выплате заработной платы Работодатель выдает каждому работнику расчетный листок о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

5.8. При оплате труда работникам, работающим посменно, допускается ведение суммированного учета рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) в соответствии со ст. 104 ТК РФ.

5.9. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, 234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

5.10. Время вынужденного простоя не по вине работника оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника. О простое Работник обязан письменно уведомлять Работодателя.

5.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.12. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

5.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения.

5.14. Случаи удержания с Работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

5.15. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель бесплатно обеспечивает Работников использованием методической литературой, компьютерной техникой в образовательных целях.

6.2. При установлении Работникам оплаты труда квалификационные категории в течение срока их действия учитываются:

- При работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения,

- При возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления,

- При заключении трудового договора с педагогическим работником, принятым на условиях срочного трудового договора, засчитывается квалификационная категория, установленная по основному месту работы.

6.3. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учётом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.

6.4. На продление срока действия имеющихся квалификационных категорий в случае истечения срока действия квалификационной категории у работников во время:

- Временной нетрудоспособности,
- Отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком,
- Командировки на работу по специальности за рубежом,
- Отпуска до одного года.

6.5. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения или ухода на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия.

VII. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья Работника по отношению к результатам деятельности организации. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагается на Работодателя.

7.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

7.2.1. Выделять средства на мероприятия по охране труда,

7.2.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять не менее 0,2% суммы затрат,

7.2.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах,

7.2.4. Проводить инструктаж по охране труда для всех лиц, поступающих на работу, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи,

7.2.5. Обеспечить обучение лиц руководящего персонала, а также лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы,

7.2.6. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты,

7.2.7. Обеспечить работников в полном объеме спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, мылом и моющими средствами согласно нормам,

7.2.8. Проводить работу по усилению пожарной безопасности, организовывать проведение периодических медицинских осмотров работников,

7.2.9. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для Работников,

7.2.10. Проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда.

7.3. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда создается совместная комиссия из равного представительства сторон. Работодатель утверждает приказом состав комиссии, положение о комиссии, план работы, срок полномочий.

7.4. Работодатель обязан создать необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями и другими документами по охране труда, не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием видео-дисплейных терминалов и персональных компьютеров.

7.5. Права и обязанности Работников:

- Соблюдать нормы, правила, инструкции по охране труда,
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты,
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда,
- Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.6. Работодатель осуществляет анализ и сбор информации о состоянии экологической среды в Учреждении.

7.7. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, на обязательное медицинское страхование.

VIII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

8.1. В целях более эффективного участия молодых работников и специалистов в работе и развитии Учреждения, обеспечения их занятости, усиления социальной защищенности молодых работников в Учреждении стороны Коллективного договора договорились:

8.1.1. Создавать условия для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий.

8.1.2. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с трудовым законодательством.

8.1.3. Возродить на новой основе наставничество опытных работников над молодыми работниками.

8.1.4. Добиваться формирования таких качеств молодых россиян, как гражданственность и патриотизм, толерантность и уважение к представителям другой культуры, гармоничное духовное развитие, высоконравственное поведение.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель призывает профсоюзный комитет и председателя первичной профсоюзной организации представителем, выразителем и защитником профессиональных, трудовых и социально-экономических интересов членов

профсоюза и работников, поручивших ему представлять их интересы в индивидуальных трудовых отношениях.

9.2. Работодатель оказывает содействие профорганизации и профкому в осуществлении ими своей уставной деятельности.

9.3. Работодатель признает большую общественную значимость профсоюзного объединения работников в деле решения вопросов жизни трудового коллектива, обеспечения социального климата, стабильной работы, повышения эффективности, укрепления трудовой дисциплины.

9.4. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- Бесплатные юридические консультации по всем вопросам законодательства,

- Защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров.

9.5. Льготы для членов профсоюзной организации, предоставляемые по ходатайству профсоюзного комитета:

- Поощрение профсоюзными и государственными наградами за активную трудовую и общественную работу,

- Увольнение работников членов профсоюза по инициативе Работодателя только с согласия профсоюзной организации.

9.6. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение для проведения заседаний со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, хранением документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования связью, оргтехникой.

9.7. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей: председателю первичной профсоюзной организации 8 часов в месяц, членам Профкома (про представлению председателя) – 2 часа в месяц.

9.8. Работодатель на основании личных заявлений Работников членов профсоюза обеспечивает отчисление ежемесячно и бесплатно членских профсоюзных взносов из заработной платы в размере 1% и их перечисление Смоленской региональной организации РПРК для первичной профсоюзной организации.

9.9. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, предоставляются дни отдыха в количестве 26 календарных дней. Как педагогическому работнику, дни отдыха председателю первичной профсоюзной организации предоставляются в период школьных каникул.

9.10. Через средства информации, имеющиеся в Учреждении, первичная профсоюзная организация информирует работников о деятельности профсоюзов, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.11. Работодатель представляет профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации, выделяет для этой цели помещение в согласованные сроки.

9.12. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по аттестации работников, охране труда.

9.13. Работодатель освобождает от работы председателя первичной профсоюзной организации, членов профкома на время участия в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, собраниях, краткосрочной учебы, а также для участия в работе выборных органов профсоюза и проводимых ими мероприятиях.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года (с 22.05.2025г. по 21.05.2028г.) и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны могут продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение его срока действия производится только по взаимному соглашению сторон.

10.3. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции). С отчетом выступают обе стороны, подписавшие коллективный договор.

10.4. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Председатель первичной профсоюзной организации

Работодатель:
Директор МБУДО ДМШ № 5
им. В.П. Дубровского г. Смоленска



Е.В. Рыбачок

20.25 г.



Н.В. Козлович

20.25 г.

Промуровано
и скреплено
ператью
16 (шестнац-
цать) листов

Директор

[Signature]

С. В. Козлов

