

**Комитет культуры  
администрации г. Тамбова  
Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«Детская музыкальная школа № 2 имени В.К. Мержанова»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования  
«Детская музыкальная школа № 2 имени В.К. Мержанова»  
на 2021 -2024 гг.**

**От имени работодателя:**  
директор  
МБУДО «ДМШ №2 имени  
В.К. Мержанова»  
Фролова А.Н. \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

**От имени работников:**  
председатель профсоюзного комитета  
МБУДО «ДМШ №2 имени  
В.К. Мержанова»  
Корабельникова М.В. \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

**Тамбов 2021г.**

## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2 имени В.К. Мержанова» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Целью настоящего коллективного договора является защита профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов, обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности, коллективный договор направлен на выполнение требований трудового законодательства.

Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положения настоящего коллективного договора должны учитываться при заключении трудовых договоров, при разрешении трудовых споров, в том числе в судебных инстанциях.

1.3. Сторонами – участниками коллективного договора являются: работодатель в лице директора учреждения, действующего на основании Устава, и работники учреждения в лице уполномоченного представителя – председателя профсоюзного комитета. Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать коллективный договор на срок не более 3-х лет.

1.4. Представители работников и работодателя участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

1.5. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

1.6. Приступившие к переговорам, стороны на равноправной основе образуют комиссию для ведения коллективных переговоров, (ст.35 ТК РФ).

1.7. Комиссия работает на постоянной основе и по мере необходимости сторонами коллективного договора производится замена своих представителей.

1.8. Работа комиссии по ведению коллективных переговоров завершается составлением согласованного текста коллективного договора.

1.9. Коллективные переговоры завершаются подписанием коллективного договора.

1.10. Стороны обязаны заключить коллективный договор на согласованных условиях в течение 3 месяцев с момента начала коллективных переговоров.

1.11. Коллективный договор подписывают:

- со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации;
- со стороны работодателя – руководитель организации или иное уполномоченное лицо (например, руководитель филиала юридического лица, действующий на основании соответствующей доверенности).

1.12. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями вседневный срок направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду

1.13. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.14. В период действия настоящего коллективного договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов путем переговоров.

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

## **Раздел 2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений**

Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве прав и учете интересов, стороны – участники коллективного договора:

2.1. Несут ответственность за уклонение от подписания коллективного договора, участия в переговорах по заключению и изменению коллективного договора, за нарушение или невыполнение обязательств коллективного договора, другие противоправные действия в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

2.2. Обязуются проводить совместную работу по ознакомлению всех

работников учреждения с содержанием коллективного договора, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, принимать действенные меры по его реализации.

### 2.3. Работодатель обязуется:

- согласовывать установление учебной нагрузки преподавателям на новый учебный год с профсоюзным комитетом до ухода работников в очередной отпуск;
- учитывать принцип преемственности учебных групп и возможность сохранения стабильности объема учебной нагрузки преподавателей на протяжении учебного года;
- устанавливать объем учебной нагрузки преподавателей исходя из количества часов по учебному плану.
- сохранять объем учебной нагрузки преподавателей, установленный в текущем учебном году при формировании нагрузки на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, а также сокращения количества учащихся у преподавателя;

### 2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать помощь работодателю в решении производственных вопросов, связанных с распределением нагрузки, режимом труда и отдыха, оплатой и стимулированием труда, соблюдением работниками трудовой дисциплины, этики деловых отношений, разрешении трудовых конфликтов;
- при решении производственных ситуаций, споров и конфликтов признавать и уважать права каждой из сторон;
- внимательно относиться ко всем работникам учреждения, независимо от их членства в профсоюзной организации, вносить предложения работодателю по улучшению социально-бытовых условий работников, созданию безопасных условий их труда, а также принимать активное участие в практической реализации внесенных предложений;
- совместно с работодателем проводить собрания трудового коллектива учреждения по вопросам выполнения условий коллективного договора, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном учреждении. контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

## **Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости.**

Стороны договорились, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменном виде. Условия трудового договора не могут ухудшать права работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

### 3.2. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора, с включением обязательных условий, указанных в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.
- знакомить работника до подписания трудового договора с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, положением об оплате труда, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- уведомлять работников в письменной форме об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемых изменений;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, заключенного в письменной форме и с учетом действующего трудового законодательства, коллективного договора и являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора;
- содействовать работе комиссии по трудовым спорам учреждения, делегировать в состав комиссии наиболее компетентных представителей администрации.

### 3.3 Профсоюзный комитет обязуется:

- принимать меры по защите законных интересов работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с сотрудниками;
- инициировать формирование в учреждении комиссии по трудовым спорам, делегировать в состав комиссии наиболее компетентных представителей профсоюзного комитета.
- при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.4. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается, помимо лиц, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации

- работники предпенсионного возраста, не более чем за 2 года до пенсии,
- председатель профсоюзного комитета, не освобожденный от основной работы,
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет,
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

3.5. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, сокращением штата или/и численности работников, рассматриваются с предварительным участием профсоюзного комитета.

## **Раздел 4. Оплата труда, гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системой оплаты труда. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Месячная заработная плата работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной законодательством Российской Федерации, региональным законодательством о минимальной заработной плате, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Работникам, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с: временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой по гибкому графику; работой на условиях внутреннего или внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; иными не зависящими от работника причинами, доведение до минимальной заработной платы производить пропорционально отработанному времени.

4.2. В соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации нахождение в простое по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.3. Конкретная трудовая функция работников учреждения (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации), конкретные условия оплаты труда, нормы труда включая фиксированные размеры тарифных ставок, должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за стаж педагогической работы, подтверждение права на получение выплат стимулирующего

характера закрепляются в трудовых договорах с работниками (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в соответствии с действующими у данного работодателя системой оплаты труда.

4.4. Наименование профессий и должностей, тарификация работ и работников в учреждении производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий, тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по общепрофессиональным должностям рабочих и служащих, профессиональными стандартами.

4.5. Выплата заработной платы производится за текущий месяц в денежной форме за наличный и безналичный расчет. Днями выплаты заработной платы являются:

- 20 число текущего месяца (за первую половину месяца);
- 5 число месяца следующего за расчетным (окончательный расчет за отработанный месяц).

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

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

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

4.6. Введение, замена пересмотр оплаты и норм труда в учреждении допускаются в порядке, установленном трудовым законодательством, и устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. При введении новых систем оплаты труда и их изменении заработная плата работникам учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения новой системы оплаты труда и их изменения при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.7. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр оплаты и норм труда принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград, ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение

возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.9. Размеры и определение условий осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются работодателем учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и устанавливаются в соответствии с другими локальными нормативными актами работодателя, регулирующими порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера, системой оплаты труда, предусмотренной действующим Положением об оплате труда в пределах имеющихся средств.

4.10. Выплаты стимулирующего характера различным категориям работников учреждения производятся работодателем на основании объективных показателей качества и результативности работы, в процентном соотношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

4.11. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.12. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.13. В случае направления в служебную командировку работнику

возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные.

4.14. Работникам выплачивается материальная помощь по случаю юбилейных дат, начиная с 50-летия со дня рождения, и далее через каждые последующие пять лет. Материальная помощь выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда, но не более одного должностного оклада, ставки заработной платы.

4.15. Работодатель обязуется:

- перечислять заработную плату работникам учреждения за текущий месяц в денежной форме;

- извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

- не позднее, чем за 2 месяца в письменной форме извещать работников об изменении установленных норм труда или условий оплаты труда.

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.16. Профсоюзный комитет обязуется:

- ° осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации и за соблюдением обязательств коллективного договора в части оплаты труда;

- ° вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

## Раздел 5. Режим труда и отдыха

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными

работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.ст.190 ТК

5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьями 92, 333 Трудового кодекса Российской Федерации не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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" и составляет:

24 часа в неделю для концертмейстеров;

18 часов в неделю для преподавателей.

5.3. Другим категориям работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

5.4. Общим выходным днем для всех работников учреждения является воскресенье.

5.5. Сверхурочные работы проводятся только в случаях и в порядке, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего 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.

5.8. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного отпуска составляет: для директора учреждения, его заместителей – 42 календарных дня, для преподавателей – 56 календарных дней, для административно-технического персонала – 28 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, размер которого исчисляется в

соответствии с действующим законодательством;

Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с отпускным периодом, считается рабочим временем преподавателей и используется в соответствии с планом работы школы.

5.9. Отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечении 6 месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года, в соответствии с графиком отпусков.

5.10 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения на основании графика, утверждаемого в порядке, установленном трудовым законодательством, утвержденным работодателем и согласованным с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного основного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится по письменному заявлению работника.

5.12. Работникам учреждения может быть представлен в году один оплачиваемый дополнительный отпуск продолжительностью:

- в день бракосочетания самого работника, его детей – 2 дня;
- юбилея работника – 1 день;
- в случае смерти близких родственников – 3 дня;

5.13. Работодатель в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет ежегодные дополнительные отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в количестве 14 календарных дней. К этой категории работников относятся:

- директор;
- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по административно хозяйственной работе;
- секретарь руководителя;
- специалист по кадрам;
- делопроизводитель;
- библиотекарь.

5.14. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную

аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.15. Работодатель в соответствии со статьей 121 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней на основании заявления следующим категориям работников:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим на попечении близких родственников (детей, супругов, родителей), страдающих тяжелыми заболеваниями и нуждающихся в постоянном уходе;
- работающим пенсионерам по старости.

5.16. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, может быть представлен длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.17. Режим рабочего времени и времени отдыха, включая перерывы для отдыха и приема пищи, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, табелями учета рабочего времени, графиком отпусков.

5.18. Работодатель обязуется:

- соблюдать нормы трудового законодательства в отношении труда и отдыха сотрудников учреждения;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, принимать меры по улучшению условий труда и отдыха сотрудников учреждения.

5.19. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и условий настоящего коллективного договора в учреждении;
- предоставлять работодателю мотивированное мнение при формировании графика ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставлении сотрудникам учреждения дополнительных отпусков с сохранением заработной платы и без сохранения заработной платы.

## **Раздел 6. Охрана труда, здоровья и безопасности**

6.1. Работодатель в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений,

оборудования, а также применяемых в процессе трудовой и образовательной деятельности инструментов, материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств учреждения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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 безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организацию проведения за счет бюджетных 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей

без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального

государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

- соблюдение в учреждении норм и правил противопожарной и антитеррористической безопасности, контрольно-пропускного и внутриобъектового режима работниками, учащимися и лицами, посещающими школу;

- наличие нормативных и справочных материалов, инструкций, журналов и других нормативных документов по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, проводить инструктажи и учения по действиям сотрудников в условиях чрезвычайных ситуаций не реже, чем 1 раз в полугодие;

- осуществлять совместно с профсоюзным комитетом и специалистом по охране труда контроль за состоянием условий охраны труда, рабочих мест, соблюдением пропускного и внутриобъектового режима, норм и правил противопожарной и антитеррористической безопасности, выполнением условий настоящего коллективного договора в части охраны труда, здоровья и безопасности сотрудников;

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

6.2. Работники учреждения обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда и защиты от чрезвычайных ситуаций, в том числе:

- соблюдать требования охраны и труда и режима безопасности, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями, условиями настоящего коллективного договора;

- немедленно извещать администрацию учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью и безопасности людей;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на

работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами,

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить инструктажи и участвовать в мероприятиях по соблюдению правил противопожарной безопасности и режима антитеррористической безопасности в учреждении;

- вести работу с учащимися и родителями по разъяснению правил безопасного посещения и пребывания в учреждении.

- с целью предупреждения возникновения и распространения инфекций обязательно проводить профилактические прививки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### **6.3.Профсоюзный комитет:**

- осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда и защиты от чрезвычайных ситуаций, в случае выявления нарушений принимает меры по своевременному устранению;

- принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства и обязательств, установленных коллективным договором в отношении охраны труда, здоровья и безопасности;

- участвует в мероприятиях, направленных на соблюдение охраны труда, профилактике травматизма и профзаболеваний, защите от чрезвычайных ситуаций в учреждении.

- оказывает работникам учреждения консультативную помощь в вопросах, связанных с охраной труда и соблюдением режима безопасности в учреждении.

## **Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

7.1.Работодатель предоставляет работникам учреждения социальные гарантии в случаях и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, действующим Положением об оплате труда и условиями настоящего коллективного договора.

7.2.Работодатель обязуется предоставлять служебную информацию о работниках, в том числе в отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Тамбовской области, Федеральную налоговую службу России

по Тамбовской области, публичное акционерное общество «Сбербанк России», управлению культуры и архивного дела Тамбовской области, Федеральное казенное учреждение «Военный комиссариат Тамбовской области», администрацию города Тамбова в строгом соответствии со статьей 88 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» с письменного согласия работника на обработку и передачу персональных данных.

#### 7.3. Работодатель обязуется:

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты пенсий;

- своевременно и в полном объеме перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации для начисления страховых и накопительных взносов;

- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации, отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую и накопительную часть пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- соблюдать и предоставлять согласно статьям 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением;

- сохранять средний заработок при направлении работника в служебную командировку, во время прохождения профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования;

7.4. Работникам может быть оказана материальная помощь учреждения при наличии документально подтвержденных оснований в следующих случаях:

- тяжелое материальное положение, вызванное болезнью работника, или его близких родственников, следствием которой явилось проведение хирургической операции и/ или приобретение дорогостоящих лекарств;

- тяжелое материальное положение, связанное с личными семейными обстоятельствами работника (одинокая мать, (отец), воспитывающая ребенка без помощи супруга и не имеющая дополнительных источников дохода;

- тяжелое материальное положение, возникшее по причине форс-мажорных обстоятельств или обстоятельств непреодолимой силы (пожар, стихийное бедствие, коммунальная авария и другие, следствием которых

явилась порча или утрата личного имущества);

- материальная помощь также может быть выплачена работникам учреждения в связи со смертью близких родственников, выходом на пенсию (в случае прекращения трудовой деятельности), рождением ребенка (одному из родителей), а также молодым специалистам, успешно выполняющим свои должностные обязанности.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать улучшению условий труда;
- ходатайствовать перед работодателем об оказании материальной помощи сотрудникам.

## **Раздел 8. Обеспечение прав и гарантии деятельности профсоюзного комитета**

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества и взаимных интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законодательными актами, Уставом учреждения.

8.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников, а также других работников учреждения, независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными пунктом 1 статьи 11 и статьи 29 Трудового кодекса Российской Федерации и статьями 11 и 14 Федерального Закона «О профессиональных союзах...».

8.3. Работодатель соблюдает права и гарантии профсоюзного комитета, создает условия для осуществления деятельности профсоюзного комитета.

8.4. Работодатель не вмешивается в уставную деятельность профсоюзного комитета и не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждения, в котором работают члены профсоюза, для реализации уставных обязанностей, прав, предоставляемых законодательством Российской Федерации и ратифицированными Российской Федерацией Конвенциями Международной организации труда.

8.5. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету по запросу информацию и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.6. Работодатель предоставляет членам профсоюза, работающим в совместно созданных с администрацией комиссиях свободное время с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов и на время профсоюзной учебы, а также для выполнения их общественных обязанностей за счет внеурочного рабочего времени.

8.7. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений

членов профсоюза ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных взносов на расчетный счет профсоюзного комитета в полном объеме одновременно с выдачей заработной платы.

8.8. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию или уволены по инициативе администрации без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председатель профсоюзного комитета – вышестоящего профсоюзного органа;

8.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем профсоюзного комитета не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации учреждения.

8.10. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом подлежат:

- система оплаты труда в учреждении;
- распределение, установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат стимулирующего характера;
- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

8.11. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза (в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы) по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового кодекса Российской Федерации;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и администрацией учреждения трудового законодательства и положений настоящего коллективного договора;

- оказывать помощь работодателю и администрации в решении вопросов, связанных с дисциплиной труда, охраной труда, выполнением сотрудниками учреждения своих должностных обязанностей;

- информировать членов профсоюза о своей работе по исполнению и соблюдению положений коллективного договора.

## **Раздел 9. Заключительные положения**

9.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока

его действия вносятся по соглашению сторон в установленном законодательством порядке.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня заключения настоящего коллективного договора направить подписанный сторонами коллективный договор на уведомительную регистрацию, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников учреждения и разместить его на официальном сайте учреждения.

9.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

9.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

9.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

***Представитель работодателя:***

Директор \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

***Представитель работников:***

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.