

Председатель первичной
профсоюзной организации
ОБОУ ДО «Железнодорожная ДШИ»
_____ Н.В. Шевлякова

Директор ОБОУ ДО «Железнодорожная
ДШИ»
_____ Н.В. Староверова

Приказ № 21 от 24.01.2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**областного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Железнодорожная детская школа искусств»**

город Железнодорожный, ул. Рокоссовского, д. 56,
тел.: (47148) 2 -18 - 25,
e-mail: iskusstvo46@mail.ru

Принят на заседании Общего собрания
трудоу коллектива ОБОУ ДО «Железнодорожная ДШИ»
(протокол от «21» января 2022г. № 4)

Коллективный договор

областного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Железногорская детская школа искусств»

Раздел 1. Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора ОБОУ ДО «Железногорская ДШИ» Старовой Н.В., (далее – Работодатель) и работниками в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя первичной профсоюзной организации ОБОУ ДО «Железногорская ДШИ» Шевляковой Н.В. (далее – Профком).

Коллективный договор заключается в соответствии с ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, отраслевым и территориальным соглашениями по регулированию социально-трудовых отношений.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и Работодателем в лице их представителей (далее – Стороны). Профсоюзный комитет является полномочным представителем работников (членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза). Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе на совместителей и работников, заключивших срочный договор.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.6. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, могут являться приложениями к коллективному договору. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.

1.7. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового договора сроком на 3 года.

1.8. При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить работников под роспись с коллективным договором.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения трудовых обязанностей;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4 создавать условия для роста профессионального мастерства и освоения передового опыта;

2.2.5 проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в порядке и на условиях, определенных локальными нормативными актами организации (ст.196 ТК РФ);

2.2.6 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников.

2.2.7 предоставлять по требованию профкома информацию о выполнении социально-экономических показателей;

2.2.8 предоставлять по требованию профкома отчет о выполнении обязательств по коллективному договору.

2.2.9 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюза и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.10 сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.2.11 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.3. Профком обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в т. ч. путем, установления совместно с Работодателем прогрессивных систем поощрения работников организации;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);

2.3.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других социально-экономических проблем и проблем, связанных с трудовой деятельностью (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4 добиваться от Работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с представительным органом работников (ст. 372 ТК РФ);

2.3.5 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.6 выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.7 добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.8 вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию системы и формы оплаты труда (ст. 41 ТК РФ), ведению переговоров по совершенствованию

обязательств коллективного договора, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития организации, способствующих более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.9 участвовать в формировании системы оплаты труда, в улучшении организации труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха работников;

2.3.10 способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.11 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (ч. 2 ст. 21 ТК РФ);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (ч. 2 ст. 21 ТК РФ);

2.4.3 бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.4.5 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

2.4.7 незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также препятствующей или затрудняющей нормальное осуществление деятельности организации (простой, авария).

2.4.8 содержать свое рабочее место, инструменты, оборудование, методическую литературу в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинете (аудитории) и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9 бережно относиться к инструментам, приборам, костюмам и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, воду и другие материальные ресурсы;

2.4.10 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.6.);

2.6. Профком имеет право:

2.6.1 получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации учреждения;

- введению изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами;

2.6.2 вносить по этим и другим вопросам в органы управления Работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.3 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.6.5 входить в состав Аттестационной комиссии, Совета школы.

2.7. Работники имеют право на:

2.7.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7 подготовку и дополнительное профессиональное образование;

2.7.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, которые могут быть расторгнуты досрочно по инициативе работника или по инициативе работодателя (ст. 80, 81 ТК РФ);

3.2.3 изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 72-76 ТК РФ);

3.2.4 сообщать в письменной форме работнику и профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников извещать профком не менее чем за три месяца;

3.2.5 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев, находящихся на их полном содержании;

б) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 в) лица предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию);
 г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в данной организации;

д) инвалиды боевых действий по защите Отечества;

е) квалифицированные работники, имеющие стаж работы в данной организации свыше 10 лет;

ж) работники, повышающие свою квалификацию без отрыва от работы по направлению Работодателя;

з) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

и) одинокие матери (отцы), воспитывающие 1 и более ребенка в возрасте до 16 лет;

3.2.6 предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.7 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в отпуске;

б) лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 269 ТК РФ);

в) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

г) одиноких матерей или отцов, имеющих детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

3.2.8 при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.2.9 обеспечивать исполнение требований статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в части ежемесячного предоставления информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей в государственные учреждения службы занятости населения или посредством самостоятельного размещения данной информации в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» (www.trudvsem.ru), в том числе о наличии вакантных рабочих мест для инвалидов (п. 3.34. Соглашения между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией - объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2019 - 2021 годы).

3.3. Профком обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.3.3 оказывать содействие работникам (членам профсоюза) защите в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.4 участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.5 предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени работников определяется Трудовым договором, Должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, прочими внутренними нормативными актами.

4.2. Работникам предоставляются ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью: 28 календарных дней; педагогическим работникам - 56 календарных дней; дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. В случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, оплачиваемый отпуск предоставляется работнику до истечения шести месяцев непрерывной работы. До истечения шести месяцев оплачиваемый отпуск может быть также предоставлен работнику по соглашению сторон.

4.4. Отпуска за второй и последующие годы работы предоставляются в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, определяемой графиком отпусков.

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

4.6. Ежегодный 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 оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.7. В счет ежегодных оплачиваемых отпусков не включаются периоды временной нетрудоспособности работника. Срок отпуска должен быть продлен на число календарных дней болезни работника. В этом случае работник до окончания отпуска по графику обязан уведомить Работодателя о причинах задержки выхода его из отпуска. Если по окончании отпуска по графику работник приступил к работе, то в дальнейшем время использования оставшихся дней отпуска определяется соглашением работника с Работодателем.

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

4.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы

- Юбилей, если он приходится на рабочий день (50, 55, 60, 65, 70 лет) - 1 день;
- при праздновании свадьбы детей - 3 дня;
- проводы детей на военную службу - 1 день.

4.10. Каникулярное время для педагогических работников считается рабочим. Во время каникул педагогическим работникам предоставляется один день на самоподготовку.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда и Положения о выплатах, которое принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. ст. 135, 143 ТК РФ).

5.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования согласно Положения об оплате труда и Положения о выплатах.

5.4. Выплата заработной платы осуществляется в денежной форме, не реже двух раз в месяц, а именно: 23 числа – за первую половину текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным, – за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

5.5. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.7. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается руководителем учреждения по квалификационным уровням соответствующих ПКГ (профессиональных квалификационных групп) на основе требований к уровню профессиональной подготовки работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.8. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент.

5.9. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

5.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о выплатах.

5.11. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о выплатах.

5.12. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Положением об оплате труда, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.13. При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.14. Работодатель выплачивает работникам единовременную премию за высокие показатели в работе за счет средств Учреждения, ходатайствующего о награждении, в следующих размерах при:

- поощрении Правительством Российской Федерации - в размере одного оклада (должностного оклада);
- поощрении Президентом Российской Федерации - в размере двух окладов (должностных окладов);
- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере трех окладов (должностных окладов);
- награждении орденами Российской Федерации, медалями Российской Федерации - в размере пяти окладов (должностных окладов);
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников учреждений культуры, Почетной грамотой комитета по культуре Курской области, благодарностью Министра культуры Российской Федерации - в размере 50% оклада (должностного оклада);
- награждении Почетной грамотой Губернатора Курской области – двадцати тысяч рублей;
- награждении благодарностью Губернатора Курской области – десяти тысяч рублей;

5.15. в случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

- в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник в соответствии со ст. 142 ТК РФ имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

- работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.16. Из фонда оплаты труда учреждения работникам выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в порядке, установленном в законодательстве РФ (при наличии стажа работы в образовательных учреждениях и иных учреждениях системы образования не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы).

5.17. Профком обязуется:

5.17.1 осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

5.17.2 требовать привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

5.17.3 обращаться в органы Государственной инспекции по труду с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

5.17.4 вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

5.17.5 обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных трудовым законодательством, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, пожарной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2 Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

6.3. Стороны совместно разрабатывают мероприятия, направленные на соблюдение законодательства о труде, улучшение условий и охраны труда, профилактику производственного травматизма.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1 обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

6.4.2 организовать выдачу дезинфицирующих и обеззараживающих средств по установленным нормам;

6.4.3 участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные и (или) опасные условия труда;

6.4.4 обеспечить полноправное участие профсоюза организации (его представителей), технической инспекции профсоюзов в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

6.4.5 создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ).

6.5. Профком обязуется:

6.5.1 отстаивать интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

6.5.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы;

6.5.3 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

Раздел 7. Особенности регулирования труда женщин

Стороны договорились, что в целях сохранения квалифицированных женских кадров Работодатель принимает на себя обязательства по принятию мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью.

7.1 Работодатель обязуется:

7.1.1 сохранять средний заработок по месту работы при прохождении диспансерного обследования по беременности (ст. 254 ТК РФ);

7.1.2 осуществлять по личному заявлению перевода на другую работу женщин, имеющих детей до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

7.1.3 беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до 3-х лет, одиноким матерям, имеющим ребёнка до 14 лет, ребёнка-инвалида до 18 лет, (отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам, попечителям (ст. 264 ТК РФ) – исключение расторжения трудового договора по инициативе Работодателя;

7.1.4 предоставлять гарантии женщинам, прервавшим трудовую деятельность на срок не более одного года, на повышение квалификации, обучение новым программам, специальностям.

7.1.5 предоставлять таких же гарантий отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам (попечителям) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ);

Раздел 8. Социальные гарантии, компенсации и льготы

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1 сохранять за работником место работы, должности, среднего заработка, а также возмещать расходы, связанные с командировками, при направлении работников в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ);

8.1.2 освобождать от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения работником государственных и общественных обязанностей, если они выполняются в рабочее время;

8.1.3 допускать совмещение работы с обучением. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим на обучение самостоятельно в высшие учебные заведения, имеющие аккредитацию по программам бакалавриата, магистратура, специалитета по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением заработной платы:

- прохождения промежуточной аттестации - по 40 дней на 1 и 2 курсах, 50 дней на последующих курсах.

- для прохождения государственной итоговой аттестации – до 4 месяцев с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ);

- работникам-студентам очной формы обучения, совмещающим работу с учёбой, для сдачи зачётов и экзаменов – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц (без сохранения среднего заработка);

- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 кален. дней (без сохранения среднего заработка);

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам, - 15 календарных дней (без сохранения среднего заработка);

- работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух организациях, гарантии предоставляются только по одному из этих учреждений по выбору работника (ст. 177 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

8.1.4 предоставлять длительный отпуск педагогическим работникам сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (ст.335 ТК РФ).

8.1.5 при наличии средств, выделенных учреждению на оплату труда, может выплачиваться материальная помощь руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру, работникам в размере до двух должностных окладов, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60 и каждые последующие пять лет);
- в связи с заключением брака;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, работника или их близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается на основании письменного заявления работника: председателем комитета по культуре Курской области - руководителю учреждения; руководителем учреждения - его заместителям, главному бухгалтеру, работникам этого учреждения.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1 премировать работников - членов профсоюза по результатам работы в конце года;

8.2.2 при наличии денежных средств выплачивать материальную помощь в следующих жизненных ситуациях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60 и каждые последующие пять лет);
- в связи с заключением брака;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с болезнью работника;
- в связи со смертью близких родственников работника.

8.2.3 осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

9.2. **Работодатель признает**, что профсоюзная организация является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

9.2.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.2 содействия их занятости;

9.2.3 ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

9.2.4 соблюдения трудового законодательства;

9.2.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

9.3. Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзной организации в её деятельности.

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюза в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором.

9.5 Работодатель обязуется:

9.5.1 соблюдать права профсоюзной организации, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ);

9.5.2 не препятствовать представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.5.3 представлять профсоюзной организации по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистической отчетности по согласованному перечню (ст. 37 части седьмая и восьмая ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.5.4 безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехнику;

9.5.5 распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных работников профорганов организации;

9.5.6 предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (гл. 8 ТК РФ);

9.5.7 расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей;

9.5.8 сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов Профсоюза, в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы.

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10.2.2. Председатель Профкома, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

10.2.3. По требованию профкома Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о Профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору (часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Раздел 11. Заключительное положение

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

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.3. При не достижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

11.4. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями гл. 61 ТК РФ и иными федеральными законами.

От работодателя:
Директор
ОБОУ ДО «Железногорская ДШИ»

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
Организации ОБОУ ДО
«Железногорская ДШИ»

_____ Н. В. Староверова

_____ Н.В. Шевлякова

«24» января 2022 г.

«24» января 2022 г.