КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МБУДО «ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА им. А.А. БУЗОВКИНА» НА 2023-2026 ГОДЫ.

От работодателя: Директор МБУДО «Детская художественная школа им. А.А. Бузовкина»	От работников: Профорганизатор
Котова Е.А	Лазарева О.И.
Регистрационный №3025/2023КО <u>15</u> » <u>енвары</u>	2025 г.
Руководитель органа по труду	
(должность, Ф.И.О	.)
Коллективный договор принят « 14» « вывария з	202 Ѯ г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУДО «Детская художественная школа им. А.А. Бузовкина» и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются: работодатель МБУДО «Детская художественная школа им. А.А. Бузовкина», представленный в лице директора Котовой Елены Анатольевны, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники МБУДО «Детская художественная школа им. А.А. Бузовкина», представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя Лазаревой Ольги Ивановны, именуемой далее «Профсоюз», с другой стороны, действующего на основании Устава профсоюза (либо Положения о первичной профсоюзной организации).
- 1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
 - -обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- -создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза;
- -установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
 - -повышения уровня жизни работников и членов их семей;
 - -создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- -практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
- 1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.
- 1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда, стимулирующих выплат работников; компенсационных И регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); выплата пособий и компенсаций; организация оздоровления работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.
- 1.6. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

- 1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.
- Стороны разработке при проекта коллективного договора обязательствами областного отраслевого соглашения «Отраслевое соглашение между Министерством культуры Московской области и Московской областной организацией российского профессионального союза работников культуры на 2020 – 2022 годы», обязательствами территориального трехстороннего соглашения «Серпуховское трехстороннее территориальное соглашение между Администрацией городского округа Серпухов, городским объединением профсоюзов и объединением работодателей на 2017-2019 годы», срок действия настоящего Соглашения продлен на основании Дополнительного соглашения от 30.12.2019г., зарегистрированного в Министерстве социального развития Московской области 21.01.2021г. за №1/2020, на 2020-2022 годы, и Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения между Московской области, Союза «Московское Правительством профсоюзов» объединение организаций И объединений работодателей Московской области на 2018–2020 годы, срок действия настоящего Соглашения продлен на основании Дополнительного соглашения от 10.12.2020г. №101 на 2021-2023 годы.
- 1.9. В случае если в областные (федеральные) законодательные и нормативные акты, областное (федеральное) отраслевое, в Московское областное (региональное), в территориальное трехстороннее соглашение будут внесены существенные изменения Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.
- 1.10. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.
- 1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

2. УЧЕБНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

- учебно-образовательную осуществляя 2.1. Стороны, деятельность, оказание образовательных обязуются направить усилия на услуг, стандартам и требованиям; соответствующие современным перевооружение и модернизацию учебно-образовательной базы; внедрение передовых методик обучения; укрепление производственной и исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.
- 2.2. Стороны договорились совместно обсуждать направления распределения оставшейся в распоряжении организации прибыли.
- 2.3. В целях выполнения образовательной программы Работодатель обязуется:
- -организовать ритмичную работу учебного процесса, своевременно обеспечивать материалами, топливно-энергетическими ресурсами;

- -обеспечить своевременное техническое обслуживание и ремонт оборудования;
 - принимать меры по обновлению основных фондов;
- -обеспечить работникам условия труда, отвечающие санитарногигиеническим нормам, подтвержденные результатами специальной оценки условий труда;

-информировать работников об экономическом и финансовом состоянии организации.

- 2.4. Работодатель имеет право создавать педагогический совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в образовательной подготовки предложений совершенствованию деятельности, ДЛЯ ПО педагогической и образовательной деятельности, отдельных учебных процессов, внедрению новых методик, повышению квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности педагогического совета и его взаимодействие с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. полномочиям педагогического совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной управления компетенции органов организации, вопросов также представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными и федеральными законами профсоюзов, соответствующих компетенции отнесено К первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников (статья Трудового кодекса Российской Федерации).
- 2.5. Профсоюз обязуется поддерживать реализацию мероприятий, направленных на достижение производственных показателей, на повышение трудовой дисциплины и обеспечение сохранности имущества организации.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах — по одному для каждой стороны. Заключение гражданскоправовых договоров, регулирующих трудовые отношения не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

- 3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению

Работодателя. Фактический допуск работника к работе без ведома или поручения работодателя запрещается. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3. ст.68 ТК РФ).

- 3.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.
- работники 3.5. Работодатель И обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 Трудового Российской кодекса Федерации.
- О введении определенных сторонами изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК $P\Phi$).
- 3.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей— не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются, для:

- -лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- -беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- -лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течении одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
 - -лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- -лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
 - -лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

3.7. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период один месяц.

- 3.8. Объем учебной нагрузки преподавателя устанавливается работодателем по согласованию с профкомом исходя из количества часов по учебному плану, программ и обеспечению кадров.
- 3.9. Объем учебной нагрузки, установленной преподавателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году за исключением случаев:
 - письменного согласия работника;
- изменения количества часов по учебным планам и программам, числа классов(групп);
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- 3.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.
- 3.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также преподавателям других учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели ДХШ обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 3.12. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников работодатель разрабатывает Порядок обработки персональных данных работников, общие требования к ним, передача, использование и их хранение, согласовывает с Профсоюзом (в соответствии с ч.2 ст. 8, ст. 372 ТК РФ.)

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза (Приложение №2).
- 4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДХШ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Норма часов преподавательской работы -18 часов в неделю за ставку заработной платы. В рабочее время педагогических работников включается преподавательская и воспитательная работа, в том числе практическая обучающимися обучающихся, индивидуальная работа подготовка c родителями, подготовка преподавателя творческая К урокам, исследовательская работа, a педагогическая также другая предусмотренная должностными обязанностями и индивидуальным планом, методическая работа и работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий (Приложение №1 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

- 4.4. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя для работников:
 - -по просьбе беременной женщины:
 - -по соглашению между работником и работодателем;
- -одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- -лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.
- 4.5. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. (Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка).
- Привлечение работников ДХШ выполнению работы, К не Уставом, Правилами ДХШ, предусмотренной внутреннего распорядка обязанностями, должностными допускается ПО письменному только работодателя распоряжению письменного согласия работника c дополнительной оплатой.
- 4.7. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профсоюзом. Работа в выходной день оплачивается в 2-х-кратном размере или предоставляется другой день отдыха.
- 4.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час для всех работников, на 2 часа для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

- 4.9. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, преподавателям 56 календарных дней.
- 4.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст.124, 125 ТК РФ.
- 4.11. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:
 - -муж, если его жена в отпуске по беременности и родам;
 - -почетный донор России;

- -отозванному работнику из отпуска неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течении текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год;
 - -супруги военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих;
- -лица, работающие по совместительству, им отпуск предоставляется одновременно с отпуском на основной работе;
- -женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- 4.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.
- 4.13. Работнику предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:
 - -в связи с бракосочетанием (детей работника) 5 дней;
 - -в связи с рождением или усыновлением ребенка 5 дней;
 - -для сопровождения детей в школу в первый день учебного года 1 день;
 - -для провода детей в армию 2 дня;
 - -в связи с переездом на новое место жительства 1 день;
 - -для участия в похоронах родных и близких 5 дней;
 - -работающим пенсионерам по старости 14 дней;
 - -работнику имеющего двух или более детей в возрасте до 14 лет 14 дней;
 - -работающим инвалидам 60 дней;
 - -неосвобожденному председателю профсоюзной организации 3 дня;
- -родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы 14 дней.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 5.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения об оплате труда работников МБУДО «Детская художественная школа им. А.А. Бузовкина» (Приложение №1), утвержденного по согласованию с Профсоюзом.
- При установлении наименований профессий тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, квалификационный должностей Единый справочник руководителей, специалистов и служащих, и профессиональные стандарты. Ставки заработной платы и должностные оклады преподавателей устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям производится по разрядам, предусмотренных для этих категорий работников.
- 5.3. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, заключенным между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций

профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период.

- 5.4. Изменения разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
- -при получении образования со дня представления соответствующего документа;
- -при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
 - -при присвоении почетного звания со дня присвоения.
- 5.5. Все виды премирования, доплат и надбавок осуществляются на основе «Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера за высокое качество работы и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса к ставкам заработной платы (должностным окладам) руководителей, преподавателей, технических и других работников» (Приложение №1).

Установление стимулирующих выплат, в том числе премий, производится с учетом:

- -показателей результативности труда деятельности работников организации;
 - -целевых показателей деятельности учреждения;
 - -мнения представительного органа работников учреждения.
- 5.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

5.7. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ; письмо Минтруда России от 25.12.2013 № 14-2-337; определения ВС РФ от 01.04.2011 № 5-В11-15, от 03.09.2010 № 19-В10-10; Обзор законодательства и судебной практики ВС РФ за IV квартал 2009 г. утв. пост. Президиума ВС РФ от 10.03.2010).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.8. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

- 5.9. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.10. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата с целью сохранения занятости, выплачивается денежная компенсация в размере разницы в заработках в течение трех месяцев.
- 5.11. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. (ст. 136 TK $P\Phi$)

Днём выплаты заработной платы являются 08 и 23 число каждого месяца. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам или направляются по электронной почте (по заявлению работника) ежемесячно, не позднее за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и др. формах, определенных статьей 131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

- 5.12. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.13. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

6. ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

- 6.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:
- 6.1.1. Укреплять учебно-материальную базу учебно-образовательного процесса, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями.
- 6.1.2. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность повышения квалификации по своей специальности.
- 6.1.3. Формировать резерв на замещение управленческих должностей, организовывать работу по повышению квалификации специалистов, включенных в резерв, разрабатывать и внедрять системы их продвижения по службе.
- 6.1.4. Предоставлять работникам право повышения своей квалификации за счет средств организации с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.
- 6.1.5. Разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.
- 6.1.6. Организовывать профессиональную подготовку и переподготовку работников предпенсионного и пенсионного возраста путем внутришкольного профессионального обучения, а также в профессиональных образовательных организациях с целью продолжения ими трудовой деятельности в соответствии с потребностью организации.

- 6.1.7. Обеспечивать работнику, получившему дополнительное образование, профессиональное подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, более перевод квалифицированную работу с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.
- 6.1.8. Не увольнять выпускников профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования в первый год после обучения в связи с сокращением штата работников.
 - 6.2. Работодатель обязуется:
- -обеспечивать приоритетное трудоустройство жителей Московской области на вакантные рабочие места;
- -осуществлять привлечение иностранных работников в соответствии с действующим законодательством и по согласованию с Профсоюзом.
- 6.3. Работодатель обязуется предоставить рабочие места для трудоустройства инвалидов (в соответствии с Распоряжением Министерства социального развития Московской области) и пострадавших на производстве.
- 6.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза (иного представителя органа работников).

расторжение Производят трудового договора ПО работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителями выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденными от основной работы, помимо общего порядка увольнения, предварительного согласия соответствующего вышестоящего только выборного профсоюзного органа; в соответствии с пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

- 6.5. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации.
- 6.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 6.7. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:
 - -снижение административно-управленческих расходов;
 - -временное ограничение приема кадров;
- -организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- -отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- -по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в

целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

-ограничение круга совместителей и временных работников.

6.8. Стороны договорились установить критерии массового увольнения работников с учетом норм, содержащихся в Московском областном трехстороннем (региональном) соглашении или областном отраслевом, территориальном соглашениях.

Работодатель обязуется в течение срока массового увольнения работников осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переподготовку или обучение новым профессиям работников, намеченных к увольнению, и их последующее трудоустройство.

- 6.9. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.
- 6.10. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:
- -лица предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);
 - -лица, проработавшие в МБУДО ДХШ им. А.А. Бузовкина свыше 10 лет;
 - -одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- -работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
 - -работник, воспитывающий ребенка-инвалида до 18 лет;
 - -бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- -лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- -награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- -неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- -проработавшие в МБУДО ДХШ им. А.А. Бузовкина свыше 5 лет, имеющие двух и более детей.

Перечень может быть расширен по договоренности сторон и должен своевременно изменяться в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

6.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, в случае массового увольнения - за три месяца.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

- 6.12. Работнику, попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.
- 6.13. При расширении производства приоритетным правом приема на работу пользуются лица, ранее уволенные из организации в связи с сокращением численности (штата) и не имевшие дисциплинарных взысканий.

6.14. Работодатель организует для работников с целью обмена опытом посещение аналогичных учреждений, специализированных отраслевых выставок и пр.

7. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ УСЛОВИЙ ТРУДА

Стороны договорились:

- 7.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.
- 7.2. Осуществлять через комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнение обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.
- 7.3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, созданием условий для эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов по охране труда.
- 7.4. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.
- 7.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, и вырабатывать меры по их улучшению.
- 7.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюза или иного уполномоченного работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда (Приложение № 8) настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- 7.7. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:
- 7.7.1. Выделять ежегодно на мероприятия по охране труда средства в размере 0,2% от затрат на оказание дополнительных образовательных услуг.
- 7.7.2. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.
- 7.7.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- 7.7.4. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со ст. 218 ТК РФ.
- 7.8. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты,

компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

- 7.9. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.
- 7.10. Разрабатывать и вносить изменения в действующие инструкции по охране труда и обеспечивать ими всех работающих в организации по профессиям и видам работ.
- Организовывать В соответствии с требованиями трудового законодательства проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских 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.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

- 7.12. Предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.
- 7.13. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
 - 7.14. Обеспечивать в установленном порядке проведение:
- -обучения работников, в том числе руководителей организаций, вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда;
 - -инструктажей по охране труда;
 - стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);
 - -обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
 - обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ.
- 7.15. Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счет средств организации согласно приложениям № 4, 5, 6 к настоящему коллективному договору.

Обеспечить хранение, ремонт, сушку, стирку, химическую чистку и подгонку специальной одежды и специальной обуви, а также замену средств индивидуальной защиты.

7.16. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, доставку работников, заболевших на

рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости и оказания им неотложной медицинской помощи.

- 7.17. Расследование и учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 7.18. Организовать проведение мероприятий по благоустройству территории, ремонту оборудования и здания.
 - 7.19. Работники обязуются:
 - 7.19.1. Соблюдать требования охраны труда;
- 7.19.2. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 7.19.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.
- 7.19.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.
- 7.19.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя за счет работодателя.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

- 8.1. Работодатель оказывает работникам разовую материальную помощь (представляется по заявлениям работников) в следующих случаях:
 - -в связи с рождение ребенка в размере одного должностного оклада;
- -в связи со смертью близких родственников в размере от одного до четырех должностных окладов;
- -в связи с длительной болезнью работника в размере от одного до двух должностных окладов.
- 8.2. Работодатель устанавливает женщинам и одиноким отцам, воспитывающим малолетних детей, по их желанию гибкий график работы или неполный режим рабочего времени.
- 8.3. Работодатель и Профсоюз обязуются информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ.

9. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ Работодатель обязуется:

- 9.1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- 9.2. Осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве.
- 9.3. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве по вине работодателя и при профзаболеваниях.
- 9.4. Обращаться в установленном порядке в Фонд социального страхования Российской Федерации для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 9.5. В соответствии с гл. 3, ст. 22, 62 ТК РФ работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет за работников страховые взносы, ежегодно информирует работников об уплаченных им страховых взносах в Пенсионный фонд.
- 9.6. Профсоюз осуществляет контроль за выполнением работодателем требований федеральных законов по пенсионному законодательству, а также своевременным и полным представлением работодателем сведений персонифицированного учета, доведением информации до работников об уплаченных за них страховых взносов.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области».
- 10.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:
- -защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
 - -содействия их занятости;
- -ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
 - -соблюдения законодательства о труде;
- -участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.
 - 10.3. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:
- -необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, в соответствии с договором безвозмездного пользования, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
- -городской телефон № 8-4967-37-77-25, возможность пользования электронной и факсимильной связью по необходимости;

- -условия для выполнения множительных и переплетных работ;
- -возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, на сайте предприятия.
- 10.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно, одновременно с выплатой заработной платы работникам, перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.
- 10.5. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.
- 10.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации с учетом мнения Профсоюза.
- 10.7. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, члены профсоюзного комитета, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать классы, мастерские, другие места работы в организации, получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.
- 10.8. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течении двух дней рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.
- 10.9. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления организацией.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев на производстве; по противодействию терроризму и антитеррористической защищенности; по проверки знаний по охране труда; по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

- 10.10. Через средства массовой информации: интернет, сотовая связь, городское телевидение, городские печатные издания, городские радиоканалы, Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.
- 10.11. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом (статья 378 ТК РФ).
- 10.12. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 10.13. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые статьей 81 Трудового кодекса

Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, которая создается на паритетной основе, по 2 чел. от каждой стороны.
- 11.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.
- 11.3. Ежеквартально стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.
- 11.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.
- 11.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 11.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.
- 11.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.
- 11.8. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет обязательств по коллективному договору (часть вторая пункта 2 статьи 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

12.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- 12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 12.4. 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 на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

- 12.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.
- 12.6. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить с ним вновь поступающих работников после их приема на работу (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).