

2.11.14.14.14.14

275/1  
05.02

РАССМОТРЕНО  
на общем собрании работников  
«29» февраля 2024 г.  
Протокол №1



УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБУ ДО «ДШИ №14»  
М.Е. Паушкина

[Signature]  
2024 г.

СОГЛАСОВАНО  
Представитель работников - председатель  
первичной профсоюзной организации или  
иной представитель, избранный  
работниками МБУ ДО «ДШИ» №14»  
Т.В. Горшенкова  
[Signature]  
«29» февраля 2024 г.

**Коллективный договор**  
**между администрацией и трудовым коллективом**  
**муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Детская школа искусств №14»**  
**на 2024- 2027 годы**

Управление по труду и занятости населения  
Нижегородской области  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
Дата «03» 04 2024 г. № 389/24-КД  
С рекомендациями  
полные/отсутствия замечаний  
Губковская упреждены  
должность  
Г.О. Бондюжская  
(подпись) (ФИО)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель - муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств №14» Нижнего Новгорода в лице директора Пазушкиной Марианны Евгеньевны (далее-работодатель), и работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №14» (далее – работники), в лице председателя первичной организации Горшенковой Татьяны Викторовны (далее-Профсоюз).

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), Федеральном законе от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законе Нижегородской области от 27.04.1999г. № 40-З «О социальном партнерстве» является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения (социально-экономические и профессиональные) в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств №14» (далее – МБУ ДО «ДШИ №14») на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с установленными действующим законодательством Российской Федерации положения:

- об условиях и охране труда;
- о рабочем времени и времени отдыха, включая вопросы установления ненормированного рабочего дня и предоставления отпусков;
- о социальном обслуживании работников;
- об оплате труда;
- о гарантиях, льготах и преимуществах, предоставляемых работодателем работникам и устанавливаемых с учетом финансово-экономического состояния работодателя;
- о выплате пособий и компенсаций работникам;
- о занятости, обязанностях, переобучении, повышении квалификации и высвобождении работников.

1.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, его заключения, а также для организации контроля за его выполнением в МБУ ДО «ДШИ №14» может быть образована комиссия.

Порядок ведения коллективных переговоров, урегулирование возникших при проведении переговоров разногласий, гарантии и компенсации лицам, участвующим в проведении коллективных переговоров, устанавливаются в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 36-39).

Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, а также ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора устанавливается в соответствии со статьями 54 и 55 действующего Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ).

1.4. В случае принятия на федеральном, региональном, муниципальном уровне изменений нормативных актов, улучшающих положение трудящихся, стороны Коллективного договора принимают меры к замене соответствующих норм коллективного договора на новые, в установленном порядке.

1.5. Профсоюз представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены

действующим ТК РФ, - интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить его представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзом.

Профсоюз выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора, обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников МБУ ДО «ДШИ №14», осуществлять правовую помощь работникам.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО «ДШИ №14».

1.7. Коллективный договор, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными условиями действующими трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем по согласованию с Профсоюзом могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, и приказы. Локальные нормативные акты и приказы не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Работодатель обязан создать все возможные условия, обеспечивающие деятельность профсоюза, в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

При этом Работодатель обязан:

- предоставить возможность и не препятствовать работникам осуществлять полномочия членов Профсоюза;
- безвозмездно предоставлять членам профсоюза помещения для организации своих мероприятий;
- принимать решения по всем вопросам, затрагивающим социально – трудовые права работников, с обязательным учетом мнения председателя Профсоюза;
- предоставлять дни (время отдыха) за работу сверх установленного времени, затраченного на общественную работу членам Профсоюза, в каникулярное время (до 3 дней).

1.9. Основными формами участия работников в управлении МБУ ДО «ДШИ №14» в соответствии со статьей 53 ТК РФ являются:

- учет мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных действующим ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение Профсоюзом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБУ ДО «ДШИ №14», внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Профсоюзом планов социально-экономического развития МБУ ДО «ДШИ №14»;

- участие в разработке и принятии коллективного договора, внесение изменений и дополнений в него;

- иные формы, определенные действующим ТК РФ, иными федеральными законами РФ, учредительными документами МБУ ДО «ДШИ №14», настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

Профсоюз имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации МБУ ДО «ДШИ №14»;
- введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным действующим ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами МБУ ДО «ДШИ №14», настоящим коллективным договором.

Профсоюз имеет право также вносить по этим вопросам в органы МБУ ДО «ДШИ №14» соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.10. Стороны настоящего коллективного договора так же договорились, что в случае возникновения конфликтных ситуаций внутри коллектива МБУ ДО «ДШИ №14» руководитель по письменному заявлению работников, чьи права были непосредственно затронуты, в течение 1 (одного) месяца со дня получения заявления предпринимает все возможные меры для разрешения конфликтной ситуации, в том числе с привлечением председателя профсоюзной организации. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

В случае невозможности урегулирования возникшей конфликтной ситуации или при ее неудовлетворительном разрешении работники, чьи права были непосредственно затронуты, обращаются в вышестоящие органы.

1.11. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение. Любые условия, ухудшающие положения по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, являются недействительными.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Работодатель признаёт Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (ст. ст. 52, 53, 384, 398 ТК РФ).

1.14. Профсоюз признает право работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.15. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей Учреждения, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.16. Профсоюз представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

2.1. Трудовые отношения с работником при поступлении его на работу оформляются в соответствии с действующим ТК РФ и Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Законом РФ «Об образовании») путем заключения письменного трудового договора (эффективного контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и иных случаях по соглашению сторон.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом МБУ ДО «ДШИ №14», Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.2. Трудовые договора в МБУ ДО «ДШИ №14» заключаются с работниками в строгом соответствии с положениями, установленными действующими трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным действующими трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы и/или о рабочем месте;
- об установлении испытания для работника при приеме на работу с целью проверки соответствия данного работника занимаемой должности и поручаемой ему работе;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств МБУ ДО «ДШИ №14»;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника объема прав и обязанностей работника и работодателя, установленных действующими трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Испытание для работника при приеме на работу устанавливается в соответствии с требованиями действующего ТК РФ.

Во время прохождения работником испытания уполномоченное работодателем лицо организует ведение журнала по прохождению данным работником испытания, исполнению им своих обязанностей и соблюдению им трудовой дисциплины.

В период испытания на работника распространяются положения действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Устава МБУ ДО «ДШИ №14», коллективного договора, иных локальных нормативных актов.

В случае неудовлетворительного результата испытания или расторжения трудового договора работником по собственному желанию оплата труда, в том числе выплата надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, производится работнику пропорционально

отработанному времени. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профсоюза и без выплаты выходного пособия.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

Работодатель обязан обеспечить в МБУ ДО «ДШИ №14» защиту персональных данных работников в соответствии с действующим ТК РФ. С этой целью работодатель обеспечивает разработку и утверждает Положение о порядке обработки персональных данных работников МБУ ДО «ДШИ №14» и гарантии их защиты.

В трудовой договор с работниками, имеющими доступ к персональным данным работников учреждения включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.5. В соответствии с действующим ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.5.1. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено действующим Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.2. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.5.3. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ.

2.5.4. В случае, когда вышеуказанные причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профсоюза и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

2.5.6. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

2.5.7. Отмена режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения Профсоюза.

2.5.8. Согласно ст. 312.9 ТК РФ в исключительных случаях по инициативе работодателя работник может временно переведен на дистанционную работу. Такими случаями признаются:

- катастрофы природного или техногенного характера;
- аварии на производстве;
- несчастный случай на производстве;
- пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, пандемия или эпизоотии;

- любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Срок такого перевода должен быть равен периоду наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя возможен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и/или органом местного самоуправления. В таком случае работодатель вправе перевести работников учреждения на дистанционный режим работы на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации. Согласие работника на временный перевод на дистанционную работу не требуется.

Если специфика работы на стационарном рабочем месте не позволяет временно перевести на дистанционную работу или работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, тогда время, в течение которого работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Его оплачивают как не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) пропорционально времени простоя (ч.2 ст.157 ТК РФ).

Порядок взаимодействия работодателя и работника в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачи результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома (ст.312.3 ТК РФ).

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором, другими локальными нормативными актами учреждения, включая гарантии, связанные с охраной труда. (ст.312.9 ТК РФ).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с действующим ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором.

2.6. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха (их использование), применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя определяются Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДШИ №14».

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется принять все возможные меры по предоставлению работнику другой подходящей работы (с его согласия) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено заключенным с ним трудовым договором.

2.8. Работодатель обязуется содействовать работникам, желающим повысить квалификацию, при условии финансовой возможности Учреждения на момент принятия решения. Работник имеет право пройти переподготовку и обучение по повышению квалификации за счёт собственных средств.

2.8.1. Расходы на повышение квалификации работников могут покрываться работодателем за счет:

- а) субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания;
- б) средств, полученных от приносящей доход деятельности при наличии финансовой возможности.

2.8.2. Условия ученического договора, противоречащие действующему ТК РФ, коллективному договору, являются недействительными и не подлежат применению.

2.8.3. Порядок, условия и график профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников определяются работодателем с учетом мнения профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

2.8.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные действующим трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.8.5. Работодатель организывает проведение аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников. Порядок проведения аттестации устанавливается действующим трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной в разделе «Требования к образованию и обучению» профессионального стандарта, но обладающие практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены (продолжать трудовую деятельность) на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюза.

2.8.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБУ ДО «ДШИ №14» (включая руководителей), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее одной ставки.

2.9. Увольнение работников по инициативе работодателя осуществляется в соответствии со статьей 81 и статьей 336 (для педагогических работников) ТК РФ.

2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штата работников МБУ ДО «ДШИ №14», планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников представляется также службу занятости населения Ленинского района города Нижнего Новгорода не менее чем за 3 месяца.

Критерии массового увольнения в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период установить в соответствии с п. 4.4 Соглашения между Правительством Нижегородской области, НОСОП «Облсовпроф» и объединением работодателей «НАПП» на 2024-2026 г.г.:

- сокращение 10% и более численности работников организации в процентном отношении к списочной численности работников на дату принятия решения о внесении изменений в штатное расписание.

2.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата МБУ ДО «ДШИ №14» имеют также:

- председатель и заместители председателя профсоюзной организации
- работники предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего по новому пенсионному законодательству право на страховую пенсию);
- работники пенсионного возраста, которым необходимо проработать не менее года до присвоения им звания «Ветеран труда»;
- члены профсоюза;
- работники, проработавшие свыше 10 лет;
- одинокие матери, отцы (опекуны), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

2.12. Беременные женщины в соответствии со статьей 261 ТК РФ не могут быть уволены за исключением случая ликвидации МБУ ДО «ДШИ №14».

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в соответствии с действующем ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст. 81 ТК РФ).

2.13. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации МБУ ДО «ДШИ №14») помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.14. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюза в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.15. Работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с пунктами 1 или 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.16. Работники, увольняемые с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий при наличии положительной характеристики.

2.18. Увольнение работника по основаниям, предусмотренными пунктами 7 или 8 статьи 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

2.19. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников МБУ ДО «ДШИ №14» работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией МБУ ДО «ДШИ №14», сокращением численности или штата работников МБУ ДО «ДШИ №14» работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись (направление работникам уведомления) не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения Профсоюза принимает необходимые меры, предусмотренные действующим ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.20. Выходное пособие работникам МБУ ДО «ДШИ №14» в связи с расторжением трудового договора выплачивается в случаях и порядке, установленном статьей 178 ТК РФ.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Рабочее время работников МБУ ДО «ДШИ №14» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДШИ №14» (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю.

3.3. Для работников с пятидневной рабочей неделей, начало и окончание рабочего дня устанавливается с понедельника по четверг 8.00 часов до 17.00 часов, в пятницу с 8.00 до 16.00.

Накануне официальных государственных выходных рабочее время сокращается на 1 час для пятидневной рабочей недели (ч. 1 ст. 95 ТК РФ). Если праздничный день приходится на воскресенье, то продолжительность работы в пятницу не уменьшается.

3.4. Для работников (гардеробщиков и уборщиков) с шестидневной рабочей неделей, начало и окончание рабочего дня устанавливается с понедельника по субботу по утвержденному графику (как правило с двухсменным режимом работы и одним выходным днем).

3.5. Для педагогических работников (преподавателей и концертмейстеров), устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье. Режим рабочего времени, начало и окончание рабочего дня для педагогических работников устанавливается в соответствии

с учебным расписанием (индивидуальных и групповых занятий) на год, утверждаемым в установленном порядке директором МБУ ДО «ДШИ №14».

Особенности режима рабочего времени и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

- норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается: концертмейстерам.

- норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: преподавателям учреждения, осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств.

- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность» выполнение педагогической работы преподавателями (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут индивидуальные занятия, групповые занятия, не превышающие 1,5 часов.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных их трудовыми договорами и должностными инструкциями, а также, предусмотренных Уставом МБУ ДО «ДШИ №14», Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДШИ №14», тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов и методических секций;

- выполнение обязанностей, связанных с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- участие в научно-практических конференциях и педагогических чтениях;

- участие в методологических, психолого-педагогических, методических семинарах и практикумах;

- участие в методических выставках, конкурсах;

- внедрение в учебный процесс новых образовательных технологий, учебных планов, программ, учебных пособий;
- создание модифицированных или авторских учебных программ, учебников, учебных пособий, методических пособий и рекомендаций для обучающихся школы и преподавателей Школы и педагогов учреждений дополнительного образования детей;
- разработка учебно-методических комплектов по учебным дисциплинам и дисциплинам дополнительного образования;
- организация и проведение открытых, показательных занятий, уроков, лекций, концертов для преподавателей учреждения, учебных заведений и учреждений дополнительного образования города и области;
- совместные работы обучающихся и преподавателей в области дополнительного образования;
- изучение и обобщение опыта работы преподавателей учреждения;
- подготовка печатных и электронных версий методических разработок, учебников, учебных пособий преподавателей учреждения;
- рецензирование рабочих программ по учебным дисциплинам, учебников, учебных пособий, методических разработок преподавателей учреждения.

3.6. Для педагогических работников (преподавателей и концертмейстеров) конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них локальными нормативными актами.

3.7. Время, начала и окончания учебных занятий устанавливается в соответствии с учебным расписанием (индивидуальных и групповых занятий) на учебный год, утверждаемым в установленном порядке директором МБУ ДО «ДШИ №14». В течение учебного года в связи с производственной необходимостью в учебное расписание занятий на учебный год могут вноситься соответствующие коррективы и изменения. Данные коррективы утверждаются руководителем учреждения. Рабочий день преподавателя начинается за 15 минут до начала его уроков.

3.8. Распределение предварительной учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется за два месяца до окончания текущего учебного года. Объем нагрузки более или менее нормы часов за ставку устанавливается с письменного согласия работника с учетом преемственности классов (групп).

3.9. Приказом руководителя учреждения на педагогического работника может быть возложено заведование отделением или предметно-цикловой комиссией и т.д., за что работнику производится дополнительная оплата.

3.10. Объем работы педагогических работников в каникулярный период регламентируется их учебной нагрузкой до начала каникул.

3.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема педагогической нагрузки, определенной до начала каникул, может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца). График работы в каникулы утверждается приказом директора школы.

3.12. В каникулярное время педагогические работники и административно-хозяйственный персонал могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных

знаний (уборка помещений, мелкий ремонт, уборка на прилегающей территории, дежурство в здании школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.13. Иные вопросы, касающиеся рабочего времени работников и его использования, регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБУ ДО «ДШИ №14.

#### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Для работников с пятидневной рабочей неделей:

- перерыв для отдыха и питания составляет 48 минут с 12.00 до 12.48;
- выходные дни – суббота и воскресенье.

4.2. Для педагогических работников ежедневный перерыв для отдыха и питания составляет – не менее 30 минут и не более 2 часов, который в рабочее время не включается. Время использования данного перерыва устанавливается в соответствии с индивидуальными учебными расписаниями, но не позднее, чем после 6 урока.

Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается. Прием пищи разрешается в специально оборудованном помещении для отдыха и приема пищи. Выходной день педагогических работников – воскресенье.

4.3. Для работников с шестидневной рабочей неделей ежедневный перерыв для отдыха и питания составляет 48 мин. в течение рабочего времени. Выходной день – воскресенье.

4.4. Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться, если продолжительность ежедневной работы или смены не превышает четырех часов.

4.5. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней. Педагогическим работникам, в том числе директору и заместителю директора по УВР предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск длительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза и необходимостью обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ). Оплата отпуска производится за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Отпуск педагогическим работникам, в том числе заместителю директора по учебно-воспитательной работе ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется преимущественно в период летних каникул.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.6. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работников в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. При наличии санаторной путевки, путевки на отдых (по медицинским показаниям) может быть предоставлена возможность использования отпуска во время учебного года.

4.8. Работодатель может предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетание – 3 календарных дня;

- рождение ребенка (для мужчин) – 2 календарных дня;
- при рождении ребенка в семье – 1 календарный день;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- сопровождение ребенка в 1 класс – 2 календарных дня;
- сопровождение ребенка, в связи с последним звонком (9 и 11 классы) – 1 календарный день;
- отправки детей на отдых в летние лагеря – до 2-х календарных дней;
- для проводов в армию - 1 календарный день;
- последним звонком (9 и 11 классы) – 1 календарный день;
- ликвидации аварий по месту жительства (в квартире, в доме) – до 2-х календарных дней;
- в связи с юбилеем (50, 55, 60, 70, 75 лет и т.д.) – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2-х календарных дней;
- участия педагогических работников в профессиональных исполнительских конкурсах – до 2-х календарных дней;
- в связи с прохождением вакцинации – 1 календарный день.

В других случаях по договоренности между работником и работодателем.

4.9. Работодатель может предоставить дополнительные дни отдыха до 5 дней председателю профсоюзного комитета и его заместителям за большую общественную работу в интересах коллектива.

4.10. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по заявлению работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.11. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

4.12. 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.

4.12.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- 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, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.13. Иные вопросы, касающиеся времени отдыха работников и его использования урегулированы сторонами в Правилах внутреннего трудового распорядка.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Постановления главы администрации города Нижнего Новгорода от 31 октября 2008 г. №5202 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода» (с изменениями и дополнениями.); Постановления главы администрации города Нижнего Новгорода от 31 октября 2008 г. №5205 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Нижнего Новгорода» (с изменениями и дополнениями) и регулируется Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №14».

5.2. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца посредством перечисления денежных средств на счет работника (банковскую карту) в кредитной организации (банке), с которой заключен договор на предоставление банковских услуг по выплате заработной платы (зарплатный проект). Работник вправе заменить банк, в который должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. За первую половину месяца зарплата выплачивается 15-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 1-го числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

5.4. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренных действующим законодательством РФ.

5.5. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме (расчетным листом) каждого работника:

- 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.

5.6. Тарификация педагогических работников на учебный год и ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда, проводится своевременно и с учетом мнения профсоюза.

5.7. Изменения заработной платы и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

5.8. Работникам организации может выплачиваться разовая материальная помощь из экономии фонда оплаты труда или собственных средств учреждения от приносящей доход деятельности.

5.8.1. Работникам производится оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- рождение или усыновление ребенка;
- заключение брака;
- юбилейные даты (50, 55 лет и последующие кратные 5);
- непредвиденные обстоятельства, причинение материального ущерба в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийное бедствие, затопление квартиры, кража, хищение имущества и т. д.);
- дорогостоящее лечение работника, длительное тяжелое заболевание, приобретение лекарств, амбулаторное и стационарное лечение, проведение хирургических операций или другие социальные медицинские нужды;
- нахождение женщины в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет (единовременно);
- родителю, который один воспитывает несовершеннолетних детей на подготовку ребенка к школе;
- выход сотрудника на пенсию, в том числе по инвалидности и болезни;
- смерть работника, близкого родственника работника (муж, жена, родители, дети).

5.8.2. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье, близкому родственнику.

5.8.3. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размеров принимает руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

5.8.4. Выплата материальной помощи осуществляется при наличии финансовой возможности в учреждении, устанавливается в денежном выражении в размере до двух должностных окладов.

## **6. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА. УСЛОВИЯ РАБОТЫ.**

6.1. Работодатель обязан:

- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение 1);
- обеспечивать обучение в рамках программ по охране труда, проведение инструктажа на рабочем месте;
- обеспечивать ежегодный медицинский осмотр работников;
- обеспечивать недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- обеспечивает право работников на охрану здоровья и безопасные условия труда, внедряет современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);

- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда по согласованию с первичной профсоюзной организацией. В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать председателя первичной профсоюзной организации;

- проводить вводные, первичные и внеплановые инструктажи по охране труда со всеми сотрудниками;

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда, пожарной безопасности по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст. 212 ТК РФ);

- обеспечивать совместно с первичной профсоюзной организацией соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, контроль за состоянием условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве в соответствии со ст. 229 ТК РФ;

- ежедневно осуществлять контроль за соблюдением теплового и светового режима в школе;

- обеспечить организацию аптечкой для оказания первой медицинской помощи работникам;

- осуществлять контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, выполнять предписания управления санитарно-эпидемиологического надзора;

- проводить предварительные и периодические медицинские осмотры сотрудников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;

- разрабатывать и осуществлять контроль за выполнением плана мероприятий по безаварийной работе систем жизнеобеспечения здания, по организации охраны труда, жизни и здоровья учащихся и работников учреждения;

- проводить обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

6.2. В соответствии с «Соглашением между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024-2026 годы», работодатель и профком совместно способствуют формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников учреждения.

6.3. В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 №69-ФЗ «О пожарной безопасности» работодатель обязуется:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

6.4. Для обеспечения безопасности работников Профсоюз тесно сотрудничает с работодателем в деле сохранения здоровья работников организации, обеспечения безопасности труда, улучшения его условий.

В том числе Профсоюз:

- заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год;
- участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний;
- участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда;
- осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

6.5. В соответствии со статьей 214 ТК РФ Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний, требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.6. Иные вопросы регулирования трудовых отношений.

Коллектив Учреждения обязуется:

6.6.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность работника.

6.6.2. Качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания руководителя.

6.6.3. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, и другие локальные нормативные акты работодателя.

6.6.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

6.6.5. Выполнять установленные нормы труда.

6.6.6. Проходить вакцинацию в соответствии с действующим законодательством РФ и Национальным календарем профилактических прививок.

6.6.7. 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, в т.ч. к находящимся в его пользовании аудио и видео оборудованию, музыкальным инструментам, оргтехнике и иному оборудованию, использовать оборудование правильно и по назначению, бережно относиться к вверенной документации, используемой методической, учебной, музыкальной нотной литературе.

6.6.8. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

6.6.9. Поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте.

6.6.10. Соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей.

6.6.11. Сообщать руководителю или иному представителю работодателя о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции.

6.6.12. Сообщать своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя об оформлении листка нетрудоспособности в течении двух суток со дня его получения по телефону, через родственников или иным доступным способом.

6.6.13. Улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием.

6.6.14. Не разглашать сведения, полученные в силу служебного положения и составляющие служебную тайну, распространение которой может нанести вред работодателю или другим работникам Учреждения.

6.6.15. Соблюдать нормы профессионального поведения, строго следовать профессиональной этике; не допускать: аморальных проступков, методов воспитания, связанных с насилием над личностью обучающегося: психическим и физическим, грубости во взаимоотношениях с коллегами и обучающимися.

6.6.16. Соблюдать предусмотренный (ст. 85-90 ТК РФ) и иными федеральными законами порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных обучающихся.

6.6.17. Соблюдать нормы антикоррупционного законодательства, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, установленных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

7.1. МБУ ДО «ДШИ №14» несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников учреждения: увечья либо иные повреждения здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим ТК РФ.

7.2. В соответствии со статьей 165 ТК РФ помимо общих гарантий и компенсаций (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- в других случаях, предусмотренных действующим ТК РФ и иными федеральными законами.

7.2.1. В соответствии со статьей 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от

невывплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.2.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены действующим ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В случае исполнения работником государственных или общественных обязанностей (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие) работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

7.3. Работодатель возмещает работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

7.4. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.5. Работодатель гарантирует выплату всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, которая производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

7.6. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ работодатель гарантирует освобождение от работы работника при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

7.7. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

7.8. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 177 ТК РФ.

7.9. Порядок и условия предоставления иных предусмотренных гарантий и компенсаций, устанавливаются в соответствии с действующим ТК РФ.

7.10. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы работников внутри МБУ ДО «ДШИ №14».

7.11. Работодатель и Профсоюз совместно принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и оздоровительной работы с работниками Учреждения.

## **8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Работодатель признает профсоюзный комитет представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов работников учреждения.

8.2. Работодатель обязуется:

- не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
- на основании личных заявлений в Профсоюз работников – членов Профсоюза отчислять профсоюзные взносы из заработной платы, перечислять их профкому через бухгалтерию и предоставлять Профсоюзу сведения о размерах перечисленных членских взносов;
- не препятствовать обучению профсоюзного актива на курсах, семинарах;
- рассматривать в определенном порядке предложения и претензии профсоюза, связанные с жалобами и заявлениями членов трудового коллектива.

8.3. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.4. Работодатель принимает решения по согласованию с Профсоюзом в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором:

- изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда, в случае введения режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (абз. 5 ст.74 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, устанавливающих порядок проведения аттестации (абз. 22 ст. 81 ч. 2 ТК РФ);
- рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ст. 99 ТК РФ;
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст. 113 ТК РФ;
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- порядок, место и сроки выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- заключение коллективного договора;
- принятие локального нормативного акта, устанавливающего размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- принятие работодателем мер, предусмотренных ТК РФ, при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- утверждение графика предоставления оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ).

8.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ и настоящим Договором.

8.6. Работодатель может предусмотреть финансовые средства на организацию и проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников совместно с Профсоюзом за счет собственных средств, полученных от приносящей доход деятельности при наличии финансовой возможности Учреждения.

8.7. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.8. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по распределению стимулирующих и компенсационных выплат, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и других.

8.9. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении.

8.10. Обязательства Профсоюза:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве;

- тесно сотрудничать с работодателем и его представителями в деле сохранения здоровья работников организации, обеспечения безопасности труда, улучшения его условий

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- выступать инициатором снятия дисциплинарного взыскания с работника (члена профсоюза);

- оказывать материальную помощь из бюджета профсоюза членам профсоюза (в случае регистрации брака; рождения или усыновления ребенка; юбилейными днями рождения, начиная с 50 лет и каждые последующие 5 лет; болезни, стационарного лечения; дорогостоящим медицинским обследованием или лечением смерти близкого родственника, и в других случаях, связанных со сложной жизненной ситуацией);

- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении;

- содействовать приобретению льготных путёвок на лечение и оздоровление членов Профсоюза Учреждения, а также отдыха их детей в детских оздоровительных лагерях и санаториях;

- содействовать совместно с работодателем выдвижению членов коллектива на награждение ведомственными наградами, в том числе членов Профсоюза Почётной грамотой Министерства культуры Нижегородской области и Нижегородской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры, ЦК Профсоюза лицам предпенсионного возраста, работникам с высокими заслугами и стажем более 5 лет.

8.11. Профсоюз обязуется обращаться в Нижегородскую областную организацию Общероссийского профсоюза работников культуры в интересах членов профсоюза по вопросам:

- выплаты страховки члену профсоюза в случае потери трудоспособности (согласно принятому в НООРПРК Положению о страховании членов профсоюза);

- о финансовой поддержке членов профсоюза в случае стихийных бедствий, пожара, оплаты дорогостоящего лечения (согласно принятому в НООРПРК Положению о Фонде солидарности);

- о возможности приобретения путевок в санаторно-курортные учреждения НОСОП «Облсовпроф» – «Зеленый город», «ВЦСПС», «Городецкий», ЗАО «Санаторно-курортное объединение ФНПР «Профкурорт» с удешевлением от прейскурантных цен, в том числе членам семьи.

- о правовой помощи членам профсоюза, разбор жалоб и заявлений

- по всем вопросам, касающимся защиты трудовых и социальных прав работников.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания сторонами (независимо от факта окончания уведомительной регистрации) и действует в течение всего срока.

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

9.2. После подписания коллективного договора сторонами работодатель обязан в течение 7 календарных дней направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду с целью выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они считаются недействительными и не подлежат применению.

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

9.3. При структурной перестройке МБУ ДО «ДШИ №14» необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников учреждения, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации МБУ ДО «ДШИ №14» в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБУ ДО «ДШИ №14».

При смене формы собственности МБУ ДО «ДШИ №14» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации МБУ ДО «ДШИ №14» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности МБУ ДО «ДШИ №14» 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 МБУ ДО «ДШИ №14» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.5. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации для его заключения.

9.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после прохождения уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Профсоюз, 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;

- заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.9. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.10. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются, по взаимному согласию сторон действие ряда положений настоящего коллективного договора может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

9.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

---