

Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУДО ДШИ № 4

  
А. Чурилова  
« 03 июня 2024 г.

Представитель работодателя:  
Директор МБУДО ДШИ № 4

  
С.Н. Уткин  
« 03 июня 2024 г.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская  
школа искусств № 4»  
на 03.06.2024-02.06.2027 годы

300903, г. Тула, Косая Гора, ул. Октябрьская, д.1  
тел. (4872) 23-08-98



Коллективный договор зарегистрирован  
в Тульской областной организации  
Общероссийского профессионального союза  
работников культуры  
№ 57 «Тульская» 20 24 г.

  
Н.В. Неверова

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 4» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами Договора являются: муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств № 4», именуемое далее "Работодатель", в лице директора **Уткина Сергея Николаевича**, действующего на основании Устава МБУДО ДШИ № 4, и работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией МБУДО ДШИ № 4 в лице ее председателя **Чуриловой Анны Александровны** (далее – ППО), действующей на основании Устава Общероссийского профсоюза работников культуры.

1.3. Предметом настоящего КД являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, рабочего времени и времени отдыха, предоставления и продолжительности отпусков, занятости, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в установленном порядке (ст. 29 ТК РФ; ст. 28 п. 4 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.4. Коллективный договор разрабатывается и заключается, исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия КД не имеют обратной силы, распространяются на всех работников учреждения и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие.

**1.5. Принципы социального партнерства**, являющиеся обязательными для сторон (ст. 24 ТК РФ):

- равноправие сторон, уважение и учет их интересов;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора и обсуждения условий коллективного договора;
- добровольность принятых сторонами обязательств;
- реальность принятых обязательств;
- обязательность выполнения КД;
- контроль за выполнением КД;
- ответственность за невыполнение КД;

а также (по условиям КД):

- приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;
- обеспечение занятости и социальной защиты работников.

#### **1.6.Цель КД:**

- соблюдение социальных и трудовых гарантий Работников;
- повышение их жизненного уровня;
- обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения;
- разграничение прав и обязанностей сторон.

1.7.С учетом особенностей учреждения, его финансовых возможностей в КД устанавливаются дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными общероссийским и региональным законодательством, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

#### **1.8.Обязательства работодателя:**

- *соблюдать законы*, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия КД, соглашений и трудовых договоров;
- *признать право работников* на участие в управлении образовательным учреждением в предусмотренных законом формах (ст. 22 ТК РФ);
- *принимать необходимые меры* по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;
- *ознакомить с КД, другими нормативными правовыми актами* всех работников организации, а также вновь поступающих работников в течение 3 дней после их приема на работу;
- *издавать все приказы* в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, КД;
- *не ограничивать законные права работающих* и их представителей – профсоюзных органов учреждения;
- при нарушении работодателем* установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом условий, в порядке и размерах, предусмотренных действующим трудовым законодательством (ст. 236 ТК РФ).

- *возмещать работнику:*

- не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:
  - незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
  - отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
  - задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 234 ТК РФ);

- ущерб, причиненный имуществу работника в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. 235 ТК РФ);
  - моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ);
- *добиваться* стабильного финансового положения учреждения.

### **1.9. Обязательства первичной профсоюзной организации:**

- обеспечить
  - защиту трудовых прав работников;
  - защиту работников против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда.

Такая защита применяется в отношении действий, целью которых является:

- подчинение приема трудящегося на работу или сохранение им работы с условием, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза;
- увольнение или любой другой способ нанесения ущерба работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время (Конвенция МОТ № 92 от 18.07.1951 г. «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» ст. 1).
- *способствовать* устойчивой деятельности учреждения с целью сохранения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления Работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД;
- *сотрудничать* на принципах социального партнерства с работодателем (администрацией) в вопросах соблюдения законодательства и регулирования трудовых и связанных с трудом отношений;
- *всемерно содействовать*:
  - реализации КД, отраслевых, федеральных и территориальных соглашений;
  - снижению напряженности в трудовом коллективе, используя средства профсоюзной работы.

## **2. Оформление трудовых отношений.**

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Если работник с ведома или по поручению администрации уже приступил к исполнению

своих должностных обязанностей, вне зависимости от формы или порядка оформления, трудовой договор считается заключенным.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения определенных сторонами условий трудового договора, прекращения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективным договором.

2.3. *Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия* (ст. 57 ТК РФ):

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

2.4. Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой

функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1. ТК РФ.

2.5. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.6. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.7. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству определяются в соответствии с действующим трудовым законодательством (глава 44 ТК РФ).

2.9. После заключения взаимных обязательств по выполнению условий трудового договора запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Администрация не может *принуждать* работника к работе в пользу частных лиц, компаний или обществ (Конвенция МОТ № 29 от 1.05.1932 г. «О принудительном или обязательном труде» ст. 2 и 6), а также выполнять дополнительные должностные обязанности без согласия работника.

2.11. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Дисциплинарное взыскание работодателем применяется в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 193 ТК РФ).

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по

собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.13. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится с обязательным участием выборного профсоюзного органа по условиям, указанным в ст. 82 ТК РФ.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске, командировке (ст. 81 ТК РФ).

2.14. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается в порядке, предусмотренном ст. 351.7 ТК РФ.

2.15. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником также являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332.1 ТК РФ;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст. 336 ТК РФ).

### 3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству. Подготовка и дополнительное профессиональное образование.

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право для приема на работу при появлении вакансий.

### 3.3. Обязательства работодателя при высвобождении работников:

- *работодатель обязан* письменно и персонально уведомить каждого работника, подлежащего увольнению в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, под роспись не позднее чем за 2 месяца до увольнения;
- *в письменной форме* сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих;
- *принимать меры* для сохранения штатных работников;
- *расторгать в первую очередь* трудовые договоры с *совместителями*, а также прекратить прием совместителей, чтобы заполнить освободившиеся рабочие места штатными работниками;
- *предлагать высвобождаемому работнику* другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ;
- *не допускать увольнения* одновременно двух работников из одной семьи;
- *выдавать работникам* в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

3.4. Не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата:

- беременной женщины;
- женщины, имеющей ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 16 лет);
- работника, воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 16 лет) без матери;
- работника (родителя или законного представителя) - единственного кормильца ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работника (родителя или законного представителя) - единственного кормильца ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающего трех и более малолетних детей (до 14 лет), если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях.

3.5. В дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата при равной производительности труда и квалификации имеют следующие работники:

- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию по старости);
- лица, имеющие стаж работы в данном учреждении свыше 10.

3.6. В целях закрепления в организации квалифицированных кадров, создания работникам условий для производительного труда, личностного роста работников работодатель обязуется:

- предоставлять работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем, гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ;
- обеспечивать сохранение места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работодателем работника на профессиональную подготовку или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы;
- производить работникам, направляемым на профессиональную подготовку или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки;
- предоставлять работникам право на повышение квалификации не реже чем один раз в три года.

### **3.7. Обязательства первичной профсоюзной организации при массовом высвобождении работников:**

- *выяснить законность, обоснованность и целесообразность* высвобождения работников, учитывая их интересы и интересы трудового коллектива;
- *контролировать* наличие всех имеющихся возможных вакансий, предлагаемых высвобождаемому работнику;
- *обратиться* к учредителю или в органы местного самоуправления, с просьбой о приостановлении решения работодателя о высвобождении работников при наличии серьезных затруднений с трудоустройством.

3.8. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза - по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа учреждения по предварительному представлению ему необходимых документов (ст. ст. 81, 373 ТК РФ).

3.9. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой ст. 81 ТК РФ работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы (председателей, их заместителей), допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

3.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

## **4. Рабочее время и время отдыха.**

4.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным планом, иными локальными нормативными актами, расписанием работы, расписанием занятий, календарным графиком

образовательного процесса на учебный год, трудовым договором, графиками работы, утверждаемыми работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации. Графики работы доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала.

4.3. С учетом специфики работы образовательного учреждения для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени не более 36 часов (ст. 333 ТК РФ).

4.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года.

4.5. При работе по совместительству продолжительность рабочего времени не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и письменного распоряжения работодателя (ст. 113 ТК РФ). Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Работа в сверхурочное время компенсируется в соответствии с трудовым законодательством (ст. 152 ТК РФ) с документальным оформлением письменного согласия работника и мотивированного учета мнения ППО учреждения (ст. 99 ТК РФ). Привлечение работников к сверхурочной работе возможно только в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ, с учетом ограничений и гарантий предусмотренных трудовым законодательством (ст. 259 ТК РФ, ст. 264 ТК РФ). К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.8. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.9. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев) в порядке, предусмотренном главой 49.1. ТК РФ.

Перевод работника(ов) на дистанционную форму работы осуществляется в соответствии со ст. 312.1-9. ТК РФ.

4.10. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска (ст. ст. 106, 107 ТК РФ).

4.11. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, расписанием работы, расписанием занятий, графиком работы.

4.12. В образовательном учреждении культуры предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ) продолжительностью 56 календарных дней преподавателям, концертмейстерам, директору, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заведующему учебной частью, и не менее 28 календарных дней для остальных работников с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

4.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемым работодателем в соответствии со статьей 123 ТК РФ с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.14. В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст. 121 ТК РФ.

4.15. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работникам в возрасте до восемнадцати лет, работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 124 ТК РФ).

4.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.18. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.19. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.20. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются *отпуска по беременности и родам* продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

В случае болезни, причиной которой по медицинскому освидетельствованию являются роды, женщина имеет право на продление её послеродового отпуска (Конвенция МОТ № 103 от 7.09.1955г. (Об охране материнства» ст. 3).

4.21. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. На период отпуска по уходу за ребенком, за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ).

4.22. 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.

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;
- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- регистрация брака – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.23.Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника предоставляются:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- при праздновании свадьбы детей – 2 (3) календарных дня;
- в первый день занятий в школе родителям, имеющим детей до 12-летнего возраста – 1 день;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, жен, мужей, детей, опекунов, усыновителей и попечителей) – 1 (2) дня;
- отпуск по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения в обязательном порядке;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме – 2 календарных дня.

## 5. Оплата труда.

5.1. Оплата труда работников школы производится в соответствии с трудовым законодательством, действующим Положением по оплате труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 4», утвержденным с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, на основании постановления администрации города Тулы от 17.06.2014г. № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность»,

постановления администрации города Тулы от 12.07.2019 г. № 2475 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Тула».

Оплата труда работников Школы формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

5.2. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам школы согласно действующему Положению о материальном стимулировании работников МБУДО ДШИ № 4, утвержденного с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3. Работникам школы выплачиваются доплаты и надбавки компенсационного характера в соответствие с трудовым законодательством, действующим Положением по оплате труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 4», утвержденным с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Оплата труда работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

5.5. Какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда запрещается (ст. 132 ТК РФ).

5.6. *Заработная плата работникам выплачивается своевременно*, не реже чем каждые полмесяца, в дни, установленные КД (5 и 20 числа, ежемесячно) в полном размере. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.7. *В случае задержки выплаты заработной платы* на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

5.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм, ст. 236 ТК РФ, (п.2.3.1. Областного трехстороннего соглашения между

Правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей).

5.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

5.10. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

5.11. При невыполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

5.12. Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст. 157 ТК РФ).

5.13. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

5.14. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат (по КД).

5.15. Индексация заработной платы проводится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.16. Предусматриваются меры поддержки работников – участников СВО и членов их семей, призванных на военную службу по мобилизации, и работников, заключивших контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» или контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

5.17. Обязательства работодателя по оплате труда работников:

- обеспечить работникам равную оплату за равный труд;
- возместить работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнении;

- сохранить место работы, должность и компенсационные выплаты (возможно по условиям КД) в случае организации и проведения трудовым коллективом забастовки на весь её период (ст. 414 ТК РФ);

- извещать в письменной форме 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, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа работников (ст. 136 ТК РФ);

- перечислять заработную плату на указанные счета в банках по письменному заявлению работника. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения профсоюзного органа работников (в том числе из внебюджетных источников).

Указанные системы могут также устанавливаться через коллективный договор (ст. 144 ТК РФ).

## 6. Организация и обеспечение охраны и условий труда.

### **6.1. Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников.**

#### **6.1.1. Обеспечить:**

- приобретение за счет средств работодателя, выдачу, применение средств индивидуальной и коллективной защиты, прошедших обязательную сертификацию и декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, на рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 214 ТК РФ);

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществление трудового процесса, применении инструментов и материалов (ст. 214 ТК РФ);

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.2. *Исключить* условия труда, неблагоприятные для работающих женщин, приводящие к росту профессиональных заболеваний и травматизма.

6.1.3. *Организовать контроль за:*

- состоянием условий труда на рабочих местах;
- соблюдением работниками требований охраны труда;
- правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.4. *Обучать* безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, по оказанию первой помощи пострадавшим, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты.

6.1.5. *Проводить* инструктаж по охране труда согласно и подпункта 11 пункта 2 статьи 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.1.6. *Информировать* работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.7. *Организовать* за счет средств работодателя:

- обязательные предварительные, периодические и другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования;
- внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров (ст. ст. 214, 220 ТК РФ);
- санитарно-бытовое обслуживание работников и обучающихся в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.8. *Предоставлять* первичной профсоюзной организации информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с профкомом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. ст. 212, 229 ТК РФ).

6.1.9. *Принимать меры* по предотвращению аварийных ситуаций, оказанию пострадавшим первой помощи для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний (ст. 214 ТК РФ).

6.1.10. *Представлять* работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда (ст. 216.1. ТК РФ).

6.1.11. *Выплачивать* денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности (ст. 216.1 ТК РФ).

Работник также имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда и расследование происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 216 ТК РФ).

6.1.12. *Обеспечивать* больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в

соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы (ст. 254 ТК РФ).

6.1.13. *Приобретать и пополнять* медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 216.3 ТК РФ).

6.1.14. *Обеспечивать перевозку* в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям транспортными средствами за счет учреждения (ст. 216.3 ТК РФ).

6.1.15. *Отстранить от работы* (не допускать к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда, инструктажа по охране труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (ст. 214 ТК РФ).

6.1.16. *Обеспечивать охрану труда*, создавать условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом.

6.1.17. *Обеспечивать охрану труда* дистанционных работников с учетом требований ст. 312.7 ТК РФ.

6.1.18. *Организовать на паритетных началах* с первичной профсоюзной организацией комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 214 ТК РФ).

## **6.2. Обязательства первичной профсоюзной организации по охране труда и здоровья работников:**

- осуществлять контроль за состоянием охраны труда и отдыха;
- производить частичную оплату дополнительных медицинских услуг;
- оказывать материальную помощь в приобретении лекарств.

## **6.3. Обязательства работников:**

- *соблюдать требования* охраны труда;
- *использовать и правильно применять* средства индивидуальной и коллективной защиты;
- *немедленно сообщать* непосредственному или вышестоящему руководителю о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (ст. 215 ТК РФ);
- *проходить обучение* безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, по использованию средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и (применению) проверке знания требований охраны труда (ст. 215 ТК РФ);
- *правильно использовать* производственное оборудование, инструменты, материалы, следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции (ст. 215 ТК РФ);

- *проходить* обязательные периодические и предварительные *медицинские осмотры* (обследования) (ст. 215 ТК РФ).

## 7. Социальные гарантии

7.1. Работникам учреждения предоставляются гарантии (и компенсации):

7.1.1. *При направлении в служебные командировки* - сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой (ст. 167 ТК РФ).

7.1.2. *При выполнении государственных и общественных обязанностей* - освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время).

7.1.3. *При совмещении работы с обучением* - предоставление дополнительных отпусков (ст. 173 ТК РФ) с сохранением среднего заработка обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения для прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах соответственно - по 40 календарных дней и на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней; для прохождения государственной итоговой аттестации - до 4-х месяцев.

7.1.4. Предоставление отпусков без сохранения заработной платы:

- *работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой*, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц;

- *работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации* - 15 календарных дней;

- *работникам, допущенным к вступительным экзаменам в учреждения высшего профессионального образования* - 15 календарных дней.

7.1.5. *Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения* - 1 раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно для сдачи зачетов и экзаменов, а также выпускных государственных экзаменов.

7.1.6. *Работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях* - гарантии предоставляются только по одному из этих учреждений по выбору работника (ст. 177 ТК РФ).

7.1.7. *При прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19)*- освобождение от работы на 2 дня с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы при предъявлении сертификата о прививке (Указ

Губернатора Тульской области от 15.06.2021 № 62 (в ред. от 25.10.2021) «О дополнительных мерах, принимаемых в связи с введением режима повышенной готовности на территории Тульской области»).

7.1.8. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, - освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1. ТК РФ). 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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных выше, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.9. Гарантии работающим женщинам:

- при прохождении диспансерного обследования по беременности сохранение среднего заработка по месту работы (ст. 254 ТК РФ);
- женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ). На отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних распространяются гарантии и льготы в соответствии со ст. 264 ТК РФ, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

7.1.10. В целях социальной защиты сохранить на один год уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам школы, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- временной длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

7.1.11. В период приостановления действия трудового договора за работником, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сохраняется место работы (должность) и все трудовые гарантии. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости (ст. 351.7 ТК РФ). Установление дополнительной

гарантии - преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

### **7.2. Совместные обязательства работодателя и первичной профсоюзной организации по социальной защите работников:**

- оказывать, исходя из финансовых возможностей учреждения, материальную помощь:

- поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, награждать ценным подарком, Почетной грамотой и т.д.);

- представлять за особые трудовые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

### **7.3. Обязательства первичной профсоюзной организации (работникам – членам профсоюза):**

- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников;

- оказывать материальную помощь остро нуждающимся;

- оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза при нарушении их трудовых прав и социальных гарантий;

- содействовать:

- в предоставлении гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД;
- в приобретении путевок в санатории, детские оздоровительные лагеря для детей работников, санатории-профилактории для обучающихся;
- в предоставлении льготных путевок в санатории Тульской области и по России для членов профсоюза и членов их семей.

## 8. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

8.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

### **8.3. Обязательства работодателя перед первичной профсоюзной организацией учреждения:**

- соблюдать права и гарантии профсоюзов;

- содействовать деятельности профсоюзной организации, её органов, профсоюзного актива;

- предоставлять первичной профсоюзной организации учреждения всю необходимую информацию, документы, сведения и объяснения, необходимые для осуществления полномочий ППО;

- гарантировать членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставление свободного времени с сохранением заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;
- обеспечивать возможность членам ППО, профорганизаторам участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, заседаний исполкомов, президиумов, на время краткосрочной профсоюзной учебы (в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами) с сохранением среднемесячной заработной платы, если это предусмотрено КД и отраслевым тарифным соглашением (ст. 374 ТК РФ);
- предоставлять ППО помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (ст. 377 ТК РФ);
- ежемесячно бесплатно перечислять членские профсоюзные взносы по безналичному расчету из заработной платы работников по списку, предоставленному ППО, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на счет ППО и вышестоящего профсоюзного органа в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза (ст. 377 ТК РФ);
- перечислять в таком же порядке и на тех же условиях денежные средства на счет профкома от заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза по их письменным заявлениям в размере, определяемом КД, отраслевым тарифным соглашением (ст. 377 ТК РФ) в размере 0,5% заработной платы работника;
- рассматривать в оперативном порядке предложения и претензии ППО, связанные с жалобами и заявлениями членов ППО;
- сообщать ППО в недельный срок с момента получения требований профкома об устранении выявленных нарушений о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

#### **8.4. Первичная профсоюзная организация учреждения:**

- действует на основании Устава Общероссийского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством РФ;
- предоставляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе, присоединившихся к Соглашению, в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (ст. 11 п. 1 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- предоставляет право на бесплатную юридическую консультацию;
- предоставляет право на бесплатную защиту в суде, в случае трудового конфликта с администрацией;
- не несет ответственности за нарушение прав не членов ППО, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих взносы «солидарности» на счет ППО;

- информировать работников через средства информации, имеющиеся в учреждении, о деятельности профсоюзной организации и предстоящих мероприятиях.

#### **8.5. Дополнительные гарантии работодателя для работников, избранных в профсоюзные органы:**

- работа председателя первичной профсоюзной организации и членов выборных профсоюзных органов признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников;

- увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч.1 ст.374 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, по условиям КД и отраслевого тарифного соглашения.

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, возможно до истечения двухлетнего срока после окончания их полномочий в случае, когда на увольнение по ТК РФ не требуется согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

- члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением (ч.14 ст.374 ТК РФ).

За выборными и штатными работниками профсоюзных органов сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении.

### 9. Контроль за выполнением коллективного договора, внесение изменений и дополнений в коллективный договор, ответственность Сторон

9.1. Контроль за выполнением настоящего КД осуществляется Комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта и заключению коллективного договора, организации контроля за его выполнением, созданной полномочными представителями Сторон (далее – Комиссия по ведению коллективных переговоров).

9.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

9.3. Ежегодно Стороны, подписавшие КД, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.

9.4. Изменения и дополнения к настоящему Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в рабочем порядке Комиссией по ведению коллективных переговоров.

9.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в настоящий Договор либо коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 ТК РФ.

9.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

#### 10. Заключительные положения.

10.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания.

10.2. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.

10.3. В случае изменения общероссийского законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда работников на основе взаимных договоренностей в КД вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.4. При наступлении условий требующих дополнения или изменения КД, а также при проведении предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

10.5. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по внесению предложения, а их длительность не превышает двух недель.

10.6. Предложения изменений или дополнений принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.

10.7. Изменения или дополнения КД, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между работодателем и представителем работников – первичной профсоюзной организацией.

10.8. За неисполнение КД и нарушение его условий работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 54, 55 ТК РФ).

10.9. Работодатель обязуется рассматривать предложения работников и первичной профсоюзной организации по вопросам деятельности учреждения и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

10.10. При выполнении работодателем всех условий КД первичная профсоюзная организация обязуется не выступать организатором забастовок, содействует работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а работодатель не использует локауты.

10.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

10.12. При реорганизации учреждения, КД сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон.

10.13. При пересмотре КД стороны решают вопрос о сохранении льгот для работников учреждения и выполнения других условий по-прежнему КД.

**Заключительное оформление договора.**

Коллективный договор заключен на период с 03 июня 2024 по 02 июня 2027 годы включительно, вступает в силу с момента его подписания и действует не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор с приложениями утвержден на собрании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 4» 03 июня 2024г.

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено  
печатью 25 (двадцать пять) листов коллективного  
договора

Директор МБУДО ДШИ № 4

С.Н. Уткин

" 03 " 20 24 г.

