



Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская музыкальная школа № 2» г. Волжского

О внесении изменений  
в коллективный договор  
от 01.04.2022г.

В соответствии с решением сторон – представителей работодателя и работников коллектива МБУДО «ДМШ № 2», с целью исполнения действующего законодательства:

Внести изменения в п.10.19 и читать его в следующей редакции:  
«Срок действия Коллективного договора – с 01 апреля 2022 года до 01 апреля 2025 года».

Директор МБУДО «ДМШ № 2»

О.А.Захарова

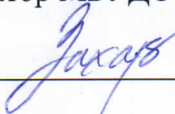
Председатель первичной  
профсоюзной организации

Т.М.Козлова

**ИЗМЕНЕНИЯ**  
**В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Детская музыкальная школа № 2» г. Волжского**  
**от 10.12.2021 года**

Изменения в коллективный договор подписали:

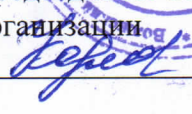
Представитель работодателя –  
Директор МБУДО «ДМШ № 2»

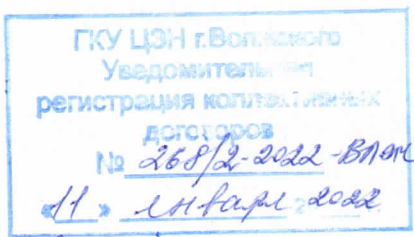
  
\_\_\_\_\_  
О.А. Захарова

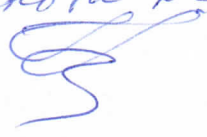
10.12.2021г.



Представитель работников –  
Председатель первичной профсоюзной организации

  
\_\_\_\_\_  
Т.Н. Козлова



*Ведущий инспектор  
Козлова ИС*  


Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская музыкальная школа № 2» г. Волжского

О внесении изменений  
в коллективный договор  
от 10.12.2021г.

В соответствии с решением сторон – представителей работодателя и работников коллектива МБУДО «ДМШ № 2», с целью исполнения действующего законодательства:

Внести изменения в п.10.19 и читать его в следующей редакции:  
«Срок действия Коллективного договора – с 14 декабря 2021 года по 31 марта 2022 года».

Директор МБУДО «ДМШ № 2»

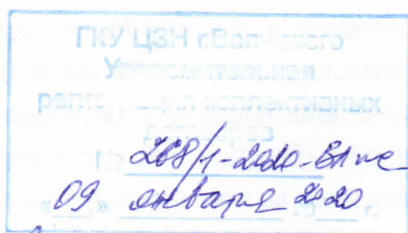
О.А.Захарова

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Т.М.Козлова



**ИЗМЕНЕНИЯ**  
**В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Детская музыкальная школа № 2»**  
**г. Волжского**  
**от 12.12.2018 г.**



*Ведущий инспектор  
Козлова Т.М.*

Утверждено общим собранием  
работников МБУДО «ДМШ № 2»  
«24» декабря 2019 г.  
Протокол № 1 от 24.12.2019 г.

Изменения в Коллективный договор подписали:

Представитель работодателя –  
Директор МБУДО «ДМШ № 2»



О.А. Захарова

«24» декабря 2019 г.

Представитель работников –  
Председатель первичной профсоюзной  
организации



Т.М. Козлова

«24» декабря 2019 г.

Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«Детская музыкальная школа № 2» г. Волжского

О внесении изменений  
в Коллективный договор  
от 12.12.2018 г.

В соответствии с решением сторон – представителей работодателя и работников коллектива МБУДО «ДМШ № 2», с целью исполнения действующего законодательства: протокол общего собрания работников № 1 от 24.12.2019 г.,

1. Внести изменения в п. 4.2.3 и читать его в следующей редакции:

«Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Дни выдачи заработной платы в учреждении – 5 и 20 число каждого месяца. Выдача расчетных листов сотрудникам учреждения производится не раньше, чем за один день до выдачи заработной платы. Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления на оформленную на него банковскую карту. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня».

2. Внести изменения в п. 5.4 и читать его в следующей редакции:

«При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию);

- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и

Почетными грамотами Министерства культуры;

- специалисты с высшей квалификационной категорией и (или) высшим специальным образованием;

- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, проработавшие в учреждении не менее одного года при наличии высоких показателей качества труда».

Директор МБУДО «ДМШ № 2»



О.А. Захарова

Председатель первичной  
профсоюзной организации



Т.М. Козлова





## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2» г. Волжского и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с ТК РФ, законом «Об образовании», Уставом МБУДО «ДМШ № 2» и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУДО «ДМШ № 2» (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора О.А.Захаровой, действующей на основании Устава;
- Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Т.М. Козловой.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 30 ТК РФ) при условии перечисления 1% из заработной платы работника на счет профсоюзной организации для деятельности профкома.

1.4. Предмет Договора.

1.4.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, режима рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

## **Раздел 2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора.**

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны договорились о нижеследующем:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, связанных с ними отношений, обеспечению гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, внесение предложений по совершенствованию локальной, нормативной, правовой базы и другим социально - значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением, предоставлять другой стороне полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.1.5. Обеспечивать исполнение действующего законодательства и не реже одного раза в год на общем собрании трудового коллектива отчитываться перед работниками об исполнении Сторонами настоящего Коллективного договора.



## **2.2. Работодатель:**

2.2.1. Предоставляет при необходимости профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателям по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.2.2. Учитывает мнение профкома при установлении или изменений условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.

2.2.3. Учитывает мнение профкома при внесении изменений в Устав учреждения, связанных с изменением условий оплаты труда.

2.2.4. Учитывает мнение профкома при подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения и внесении соответствующих изменений в Устав.

Рассмотрение предложений по изменению типа образовательного учреждения проводится на общем собрании коллектива на основе принципов добровольности и коллегиальности.

## **2.3. Профком:**

2.3.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины.

2.3.2. Строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства, разъясняет работникам положения коллективного договора, содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.3. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных или других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.3.4. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно 1% из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

2.3.5. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.3.6. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.3.7. Направляет Учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.3.8. Участвует совместно с горкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

2.3.9. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью составления графиков отпусков работников.

2.3.10. Совместно с работодателем обеспечивает и контролирует регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

2.3.11. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов по изменению порядка и условий оплаты труда, установлению премий педагогическим работникам учреждения принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

## **2.4. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:**

- 1). Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2). Положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2» г. Волжского».
- 3). Инструкции по охране труда для работников организации.
- 4). Устав МБУДО «ДМШ № 2» (согласно п.2.2.3 и п.2.2.4. настоящего Коллективного договора).
- 5). Соглашение по охране труда.
- 6). Положение о защите персональных данных работников.

### Раздел 3. Трудовые отношения.

3.1. Стороны подтверждают:

3.1.1. В соответствии с законом РФ «Об образовании» для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

3.1.2. Трудовой договор с работником учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст.59 ТК РФ.

3.1.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором являются недопустимыми.

3.1.4. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.5. В трудовом договоре оговариваются главные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовая функция работника, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.1.7. Директор учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудового договора работников.

3.1.8. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.9. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе администрации этого образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

3.1.10. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой экземпляр хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя);

- знакомство работника под роспись с локальными и нормативными документами учреждения, непосредственно связанные с выполнением трудовых обязанностей работника;
- издание приказа, о приёме на работу, который объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

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

4.1. Стороны договорились совместно организовывать и проводить необходимые мероприятия по улучшению условий труда работников учреждения, вести необходимую работу по улучшению условий оплаты труда, в том числе проведение индексации размеров должностных окладов, если они установлены Постановлением главы городского округа-г. Волжский Волгоградской обл., а также осуществлять необходимые меры по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате сотрудников учреждения.

4.2. В области оплаты труда Стороны договорились:

4.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных действующим Городским Положением «Об оплате труда» с изменениями. При оказании платных услуг оплата труда работникам учреждения производится в соответствии с локальным актом - Положением «О порядке оказания платных дополнительных образовательных услуг»;
- выплат стимулирующего, компенсационного характера и иных выплат согласно Положения «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2» г. Волжского» и действующего Городского Положения «Об оплате труда» с изменениями.

4.2.2. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации (в соответствии с действующим на тот момент Городским Положением.)

4.2.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц. Дни выдачи заработной платы – 5 и 20 число каждого месяца. Выдача расчетных листов сотрудникам учреждения производится не раньше, чем за один день до выдачи заработной платы. Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления на оформленную на него банковскую карту.

4.2.4. Работодатель гарантирует работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда и свои трудовые обязанности, выплату месячной заработной платы не ниже установленного законодательством размера МРОТ.

4.2.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу директора.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (в соответствии с действующим Городским Положением «Об оплате труда» с изменениями).

4.2.6. 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. (ТК РФ ст.153).

4.2.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

4.2.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты - 20 процентов от части должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.2.9. Оплата труда работников при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочные работы и работы в ночное время устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы, в пределах и на условиях, установленных ТК РФ и Правительством РФ, а также действующего Городского Положения «Об оплате труда» с изменениями с письменного согласия работника, по распоряжению (приказу) работодателя.

4.2.10. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачиваются в соответствии с Положением «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2» г. Волжского» в пределах установленного фонда оплаты труда. Премияльные выплаты выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда с целью поощрения работников учреждения по показателям результативности деятельности и эффективности работы за фактически отработанное время. При увольнении работника до истечения календарного года премия по итогам работы за год не выплачивается.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ в виде надбавки устанавливается работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер устанавливаемой надбавки не должен превышать 100% должностного оклада (ставки) в пределах утвержденного ФОТ. Решение об установлении надбавки, ее сроке и размера принимается руководителем учреждения. Данный вид надбавки может устанавливаться на период сроком от одного месяца, но не более года, по истечении которого надбавка может быть пересмотрена или снята. В случае дисциплинарного проступка надбавка может быть снята до истечения установленного срока. Также надбавка за качество выполняемых работ в пределах ФОТ может устанавливаться работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Конкретный размер надбавки оговаривается в локальном акте учреждения.

4.2.11. Сотрудникам учреждения, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства начисление стимулирующих и компенсационных выплат могут производиться на общих основаниях в пределах и на условиях, установленных действующим Городским Положением с изменениями и Положением «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2» г. Волжского» в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.2.12. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты в текущем месяце не устанавливаются.

4.2.13. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка, утверждается работодателем с учетом мнения профкома (ст. 136 ТК РФ), в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.



4.2.14. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

4.2.15. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

4.2.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование и оказание материальной помощи работникам, в порядке установленном локальными нормативными актами учреждения.

4.3. В области нормирования труда стороны договорились:

4.3.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

4.3.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

4.3.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

4.4. Гарантии и компенсации.

4.4.1. На курсы повышения квалификации работодателем направляются работники, для которых данное учреждение является основным местом работы. Дополнительно работодателем могут быть направлены на курсы повышения квалификации работники, для которых данное учреждение является местом работы по совместительству. Необходимость и возможность такого направления определяет работодатель.

Повышение квалификации педагогических работников осуществляется один раз в три года в соответствии с графиком прохождения аттестации. График прохождения курсов повышения квалификации составляется зам. директора по УВР с учетом сроков прохождения аттестации педагогических работников, согласовывается с председателем ПК и утверждается директором учреждения. Оплата прохождения работниками учреждения курсов повышения квалификации осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств. Прохождении курсов повышения квалификации работниками учреждения за счет внебюджетных средств осуществляется при наличии таковых средств.

4.4.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

4.4.3. Основным работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность на срок более суток, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК).

4.4.4. Основным работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные (учебные) отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст.ст. 173 - 177).

4.4.5. При наличии средств, в пределах сметы расходов работодатель может производить оплату транспортных расходов преподавателям, сопровождающих по приказу директора учащихся, заявленных на участие в конкурсах, к месту проведения конкурсов (в пределах Волгоградской области), организованных Волгоградским областным учебно-методическим центром по образовательным учреждениям искусств и культуры за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.4.6. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размерах, установленных ТК.

4.4.7. 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). Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

4.4.8. В соответствии со ст.157 ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 100 процентов ставки, оклада (должностного оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

## **Раздел 5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудового договора с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 мес. до начала проведения мероприятий.

5.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за 3 мес. до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

5.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

5.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и

Почетными грамотами Министерства культуры;

- специалисты с высшей квалификационной категорией и (или ) высшим специальным образованием;

- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, проработавшие в учреждении не менее одного года при наличии

высоких показателей качества труда.

5.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает наем новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового

увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

5.6. Работодатель может оказывать содействие работникам, желающим вне утвержденного графика повысить квалификацию, пройти переобучение при наличии необходимого финансирования и целесообразности для учреждения прохождения вышеуказанных обучений работником.

## Раздел 6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утвержденные работодателем с учетом мнения профкома, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом, локальными нормативными актами учреждения и настоящим Коллективным договором.

6.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

6.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников состоит из ее нормируемой части при выполнении должностных обязанностей и части рабочего времени, не имеющей четких границ и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и иными локальными актами учреждения.

6.4. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы между ними (с учетом требований СанПиНа).

6.5. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, включает в себя выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний и др. мероприятий, связанных с методической, воспитательной, концертной, конкурсной и др. деятельностью.

6.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, с учетом загруженности педагогических работников и другими условиями работы в данном образовательном учреждении в пределах установленного фонда оплаты труда. Учебная нагрузка основных педагогических работников верхним пределом не ограничивается.

Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается на начало учебного года.

6.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам и другим работникам, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия, если объем установленной учебной нагрузки не оговорен в трудовом договоре работника.

6.8. Установленная учебная нагрузка на начало учебного года утверждается приказом руководителя учреждения, на основании которого составляется тарификация, утверждаемая директором учреждения.

6.9. По окончании учебного года до ухода в очередной отпуск работника, руководитель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данное учреждение является основным местом работы, как правило, сохраняется ее объем.

6.10. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 6.11. настоящего раздела.

6.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки работника в течении учебного года приказом руководителя учреждения, возможны:

а) по взаимному соглашению сторон, в том числе временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

б) по инициативе работодателя:

- при уменьшении количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, отчисления (выбывания) учащихся;

- восстановления по решению суда работника, ранее выполнявшего данную учебную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо по окончании данного отпуска;
- возвращение на работу работника, прервавшего длительный отпуск, предоставляемый педагогическому работнику в соответствии со ст. 56 закона РФ «Об образовании», либо по окончании данного отпуска.

Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя, в случаях, указанных в подпункте «б», согласие работника не требуется.

6.12. Составление расписания уроков производится с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя и с соблюдением норм действующего СанПиНа.

При наличии возможности работнику предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.13. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), работник вправе использовать по своему усмотрению.

6.14. 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 работодателем к педагогической, организационной и другой работе, не требующей специальных знаний и навыков в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

6.16. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.18. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично, отзыв из отпуска производится работодателем с согласия работника (по его личному заявлению) в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.

6.19. 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.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 отдельных случаях (участие в конкурсах, концертах городского и областного уровня) по согласованию с работодателем на основании письменного заявления работника, последнему могут предоставляться отгулы в каникулярное время.

6.21. Педагогическим работникам учреждения, в соответствии со ст. 47 закона РФ «Об образовании» по их личному заявлению может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

6.22. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

## Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих, производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников. Оплата обязательных медицинских осмотров производится за счет средств городского бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.1.3. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными проходить такой медицинский осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ). График и сроки прохождения медицинского осмотра (обследования) устанавливаются приказом директора. Работники, не прошедшие в установленные сроки необходимый медицинский осмотр (обследование), к работе не допускаются.

7.1.4. Обеспечивать обязательное социальное и медицинское страхование всех работающих по трудовому договору, один раз в год отчитываться на общем собрании коллектива по расходованию средств на выплаты листов нетрудоспособности сотрудникам учреждения.

7.1.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.1.6. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

7.1.7. Для вновь поступающих на работу лиц проводить первичный инструктаж на рабочем месте, по охране труда, пожаро- и электробезопасности, действиях в чрезвычайных ситуациях, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ. Для остальных работников проводить плановые и внеочередные инструктажи по охране труда, пожаро- и электробезопасности, действиях в чрезвычайных ситуациях, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

7.1.8. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года. Проводить дополнительную проверку знаний по охране труда не менее 2-х раз в год.

7.1.9. Обеспечивать технический персонал моющими и обезвреживающими средствами, необходимыми средствами для обеспечения подогрева воды для уборки помещений в случае отключения горячего водоснабжения в учреждении.

7.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.11. Проводить мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предупреждению возможных несчастных случаев на производстве.

7.1.12. Знакомить работников с инструкциями и иными нормативными документами по охране труда.

7.1.13. Обеспечивать в учреждении нормальную освещённость, температурный режим (в соответствии с требованиями действующего СанПиНа).

В случае стойкого (в течении 2-х дней) снижения температуры в учреждении до 16 градусов профсоюзный комитет вправе вносить предложения о сокращении либо приостановке

учебного процесса до восстановления необходимого температурного режима. В случае отключения холодной воды в г. Волжском профсоюз также вправе вносить предложения о сокращении либо приостановке учебного процесса в учреждении. Сокращение либо приостановка учебного процесса осуществляется после официального уведомления администрации школы профсоюзом и при издании соответствующего приказа (распоряжения) директором учреждения.

7.2. Работники учреждения обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

7.2.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

7.2.3. Соблюдать меры пожарной и электробезопасности в соответствии с инструкциями;

7.2.4. Соблюдать необходимые меры безопасности по действиям в чрезвычайных ситуациях в соответствии с инструкциями;

7.2.5. Соблюдать безопасные методы и приемы выполнения работ в соответствии с инструкциями по охране труда (в том числе на рабочих местах);

7.2.6. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

7.2.7. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

7.2.8. Соблюдать требования действующего СанПиН.

7.3. В организации при необходимости может создаваться на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора.

7.4.2. Содействовать снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.4.3. Способствовать укреплению трудовой дисциплины.

7.4.4. Строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства, разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора.

7.4.5. Принимать необходимые и своевременные меры по предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров и возникновению конфликтных ситуаций.

7.4.6. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, моющих средств и средств индивидуальной защиты.

7.4.7. Участвовать в создании и работе комитета (комиссии) по охране труда.

7.4.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.4.9. Совместно с Профсоюзом Работодатель разрабатывает и реализовывает мероприятия по обеспечению здорового образа жизни работников, корпоративные социальные программы, направленные на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе, вызванных вирусом иммунодефицита человека ВИЧ/СПИД, вирусными гепатитами В и С.

Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа:

В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель совместно с Профсоюзом проводит следующие профилактические мероприятия:

- Работодатель назначает лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа.
- Профсоюз размещает в доступных для работников местах информацию по профилактике социально значимых заболеваний (ВИЧ/СПИД, туберкулез, гепатит и т.д.).
- Совместно с Профсоюзом Работодатель организывает и проводит информационную методическую работу с привлечением работников здравоохранения и социального развития.

- Совместно с Профсоюзом Работодатель проводит разъяснительную работу по необходимости проведения вакцинации работников в целях снижения заболеваемости.

## **Раздел 8. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.**

8.1. Стороны договорились осуществлять совместные меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.1.1. Совместно, по ходатайству администрации и профкома, организовывать работу по предоставлению путевок в лечебно-профилактические учреждения для лечения систематически и длительно болеющих работников учреждения.

8.1.2. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. На основании действующего Городского Положения «Об оплате труда» в оклады (должностные оклады) преподавателей включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный на 31.12.2012 г. (100 рублей) с учетом их педагогической нагрузки. Включение указанной компенсации не учитывается при исчислении других компенсационных и стимулирующих выплат.

8.2.2. В пределах утвержденного фонда оплаты труда может оказывать материальную помощь работникам учреждения по их личным заявлениям на основании действующего Городского Положения «Об оплате труда» с изменениями и Положения «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2» г. Волжского при наличии экономии от планового фонда оплаты труда.

Материальная помощь работникам учреждения может оказываться в следующих случаях:

- в случае смерти близкого родственника (родителей, детей, супругов);
- при длительной болезни (более двух месяцев) работника на основании больничного листа нетрудоспособности.

Материальная помощь работникам учреждения может быть оказана в размере до одного должностного оклада, на выплату которой руководитель учреждения может направлять средства экономии от планового фонда оплаты труда. Данная выплата выплачивается единовременно по основному месту работы.

8.2.3. С учетом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки, премии) педагогическим, административным работникам, техническому и обслуживающему персоналу учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.2.4. В соответствии с действующим Городским Положением «Об оплате труда» и Положением «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2» г. Волжского работникам учреждения в пределах действующего фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие единовременные денежные выплаты:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет и далее каждые 5 лет);
- к профессиональным праздничным датам (день учителя);
- при увольнении в связи с выходом на пенсию.

Единовременное денежное поощрение работникам учреждения выплачивается за счет экономии средств фонда оплаты труда с целью поощрения всех работников учреждений. Конкретный размер единовременного денежного поощрения конкретизируется в локальном акте учреждения.

Единовременное денежное поощрение работникам учреждения к юбилейным датам рождения (50 лет, 55 лет, 60 лет и далее каждые 5 лет), к профессиональным праздничным датам (день учителя) выплачивается один раз в год. Единовременное денежное поощрение работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ может выплачиваться по результатам работы (напр., один раз в месяц, в квартал, в полугодие и в год).

8.2.5. При получении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, при получении ведомственных наград Министерства культуры Российской Федерации выплата социального характера производится всем работникам учреждения одновременно в размере до одного должностного оклада (ставки) за счет экономии средств фонда оплаты труда.

### 8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза учреждения, в том числе в судебных и иных государственных органах.

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

8.3.3. Осуществлять контроль за выполнением работодателем норм трудового права и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3.4. Оказывать содействие работникам учреждения по определению детей дошкольного возраста в детские дошкольные учреждения.

8.3.5. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок не позднее трех месяцев до окончания срока его действия.

8.3.6. Содействовать обеспечению работников учреждений путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников и членов их семей.

8.3.7. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.3.8. Организовать и финансировать (при наличии средств) проведение физкультурно-массовых и оздоровительных мероприятий работников учреждения и детей работников учреждения.

## **Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

9.1. Стороны договорились о нижеследующем:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод работников, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или участием в профсоюзной деятельности.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию, необходимую для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

9.2.2. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и в согласованные сроки, предоставлять место для хранения документации и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, разрешать использование для выполнения общественно-значимой работы средств связи и оргтехники (при наличии предварительной договоренности с администрацией) (ст.377 ТК РФ).

9.2.3. Не нарушать требования статей ТК РФ, в которых отражены нормы трудового права и в соответствии с которыми при принятии решений требуется учитывать мнение профсоюзного комитета.

9.2.4. Включать в качестве члена Совета школы председателя профсоюзной организации учреждения.

9.2.5. Обеспечивать ежемесячное удержание и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников учреждения на счет городской профсоюзной организации работников культуры. Перечисление членских взносов производится в полном объеме одновременно с перечислением заработной платы на расчетные счета работников учреждения.



9.2.6. Работодатель имеет право по итогам работы за календарный год предоставлять выборным членам профкома (актив) отпуск с сохранением заработной платы сроком до 4 дней (действие настоящего пункта не распространяется на председателя профсоюзной организации).

### 9.3. Профком:

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

9.3.2. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, комиссию по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством.

9.3.3. Председатель и члены профкома могут быть освобождены от основной работы с сохранением среднего заработка (при наличии бюджетных ассигнований) на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Городской профсоюзной организацией, при наличии направления (ходатайства) вышестоящей Городской профсоюзной организации и при наличии подтверждения участия в данных мероприятиях.

9.3.4. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателя профсоюзного комитета, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.3.5. Профком выступает с ходатайством при рассмотрении вопросов, связанных с присвоением почетных званий, представлений к государственным наградам, ведомственным знакам отличия выборных профсоюзных работников, а также членов профсоюзной организации.

9.3.6. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и может учитываться при поощрении работников.

9.3.7. За выполнение обязанностей председателя профкома на период выполнения этих обязанностей председателю профсоюзного комитета может быть установлена надбавка в размере до 10% от должностного оклада (ставки) ежемесячно.

Установление данной надбавки производится на основании решения руководителя учреждения о необходимости произведения данной доплаты и при наличии экономии и в пределах фонда оплаты труда. Выплата надбавки производится по приказу руководителя учреждения пропорционально отработанному времени, в пределах установленного фонда оплаты труда.

9.3.8. Профком анализирует социально-экономическое положение работников учреждения, взаимодействует с депутатами всех уровней, представителями законодательной и исполнительной власти, общественными организациями при разработке проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы отраслей культуры и на усиление социальной защищенности работников.

## **Раздел 10. Заключительные положения**

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10.3. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

10.4. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации проведения забастовок. Гарантии и права работников при проведении забастовок регулируются ст. 414 ТК РФ.

10.5. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и в согласованные сроки.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

- со стороны Работодателя – директор О.А.Захарова;
- со стороны Работников – председатель профсоюзного комитета Т.М.Козлова.

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

10.7. При необходимости по запросу представительного органа работников Работодатель может предоставлять информацию о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, организационных и других изменениях.

10.8. Подписанный сторонами Договор с приложениями в 7-дневный срок направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.9. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

10.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

10.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

10.15. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.

10.16. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

10.17. Стороны имеют право продлить срок действия Коллективного договора на срок до трех лет.

10.18. Стороны договорились, что переговоры по заключению нового Коллективного договора будут проводиться за два месяца до истечения срока действия данного договора.

10.19. Срок действия Коллективного договора – с 14 декабря 2018 года по 13 декабря 2021 года.