

Представитель работников  
Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации

Медведев А.А.  
« » 2024

Представитель работодателя  
Директор МБУ ДО «Никифоровская ДШИ»

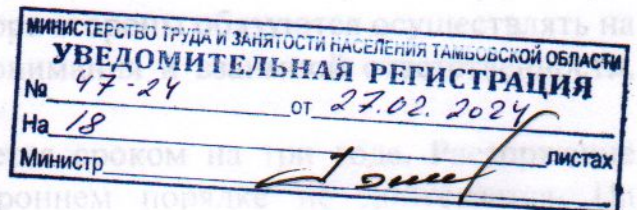
Велишев А.  
« »



## Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Никифоровская детская школа искусств»

на период с 30 января 2024г.  
по 29 января 2027г.



Утверждён на общем собрании трудового  
коллектива 25 января 2024 года



благосостояния работников, **1. Общие положения** отдыха и руководствуясь нормами трудового законодательства РФ, стороны причиняют на себя

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Никифоровская детская школа искусств» Никифоровского района Тамбовской области (далее – Школа) являющимися членами Профсоюза работников культуры РФ (далее – Профсоюз) в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Школы Медведева Александра Алексеевича (далее – Профком) и работодателем, в лице его представителя – директора Школы Ведищева Александра Тимофеевича (далее – Работодатель).

1.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ). Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Коллективный договор составлен в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения, локальными нормативными актами для урегулирования социально-трудовых отношений, обеспечения успешной и эффективной совместной деятельности в сфере трудовых отношений сторон.

1.4. Администрация Учреждения признает профсоюзный орган работников полномочным представителем трудового коллектива Учреждения как при ведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора, так и в решении ряда других вопросов в сфере социально - трудовых отношений между работниками и работодателем.

1.5. Неурегулированные разногласия между сторонами разрешаются в ходе коллективных переговоров или в соответствии с нормами трудового законодательства, либо иными Федеральными законами РФ (ст.ст. 33, 36, 37, 40 ТК РФ).

1.6. Реализацию коллективного договора стороны обязуются осуществлять на основе обоюдного доверия, взаимопонимания и взаимной ответственности, соблюдения прав каждой из сторон.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года. Расторжение коллективного договора в одностороннем порядке не допускается. На основании ст. 43 ТК РФ стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ).

1.9. В целях успешного развития социально-трудовых отношений, повышения эффективности производственных процессов, создания в Учреждении реальных условий для улучшения материального



благополучия работников, улучшения труда и отдыха и руководствуясь нормами трудового законодательства РФ, стороны принимают на себя соответствующие обязательства.

## 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с нормами ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом Школы и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, и соглашение заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается Работодателем ежегодно на начало учебного года исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении и утверждается локальным нормативным актом Школы.

Локальный нормативный акт Школы по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, а также ее изменения принимается с учетом мнения Профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только в письменной форме с согласия работника.



Работа по установлению учебной нагрузки педагогических работников завершается Работодателем до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.6. При установлении преподавателям, для которых Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, оплачивается дополнительно.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением уменьшения объема учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением количества часов по учебным



планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов.

2.11. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Работодатель должен ознакомить

2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### 3. Обязательства работодателя

3.1. Обеспечивать соблюдение гражданских прав, других прав и уважение личного достоинства всех членов трудового коллектива, предусмотренных трудовым законодательством РФ (ст. 2 ТК РФ).

3.2. Неукоснительно соблюдать требования трудового законодательства РФ в части запрещения принудительного труда и его дискриминации (ст.ст. 3, 4 ТК РФ).



3.3. В полном объеме соблюдать требования трудового законодательства при обработке и использовании персональных данных работников, обеспечивать гарантии их защиты (Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», ст.ст. 86, 87, 88 ТК РФ).

3.4. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в точном соответствии с требованиями законодательства о труде (ст. 5 ТК РФ).

3.5. Строго выполнять и не допускать нарушений законодательства о социальном партнерстве, системы взаимоотношений между работниками, работодателем, иными органами, обеспечивать взаимовыгодные интересы (ст.21 ТК РФ).

3.6. Распределять объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается Работодателем ежегодно на начало учебного года исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении и утверждается локальным нормативным актом Школы.

3.7. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только в письменной форме с согласия работника. Работа по установлению учебной нагрузки педагогических работников завершается Работодателем до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить учителей до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.8. Своевременно, в установленные законом сроки производить отчисления в Пенсионный Фонд РФ по региону, своевременно подавать сведения персонифицированного учета.

3.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников Учреждения в порядке, установленном федеральными законами (Федеральный закон РФ от 24.07.1998 г. № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

3.10. Нести предусмотренную трудовым законодательством РФ ответственность за задержку выплаты заработной платы, изменения сроков и форм оплаты труда (ст.ст. 136,142, 236 ТК РФ).

3.11. До подписания трудового договора с работником, поступающим на работу, знакомить его с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами



Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ч.3 ст. 68 ТК РФ).

3.12. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.13. При реорганизации или ликвидации Учреждения, введении изменений технологического, экономического, организационного характера, влекущих за собой изменение условий труда, своевременно, в установленные законом сроки представлять информацию представительному органу работников и в его лице всему коллективу работников (ст. ст. 52, 53, 74 ТК РФ).

3.14. Исполнять иные обязанности, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ).

#### **4. Обязательства профсоюзного органа работников**

Профком обязуется:

4.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ, представлять во взаимоотношениях с работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.3. Участвовать в работе совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

4.4. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

4.5. Участвовать в работе комиссий учреждения специальной оценке условий труда, охране труда и других.

4.6. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях временной нетрудоспособности.

4.7. В полном объеме осуществлять защиту законных прав и интересов каждого работника Учреждения в вопросах оплаты труда, отдыха, социально-бытовых нужд, оказания правовой помощи при увольнении, сокращения, переводе и в других случаях (ст. ст. 52, 113, 135 ТК РФ).

4.8. Представлять свое мнение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

4.9. Содействовать созданию здорового морально-психологического климата в трудовом коллективе.



4.10. Разрешать трудовые споры и конфликты путем переговоров с руководством Школы.

4.11. При принятии работодателем локальных актов по вопросам оплаты труда и другим социально-экономическим вопросам отстаивать интересы работников в строгом соответствии с нормами трудового законодательства.

4.12. Вносить работодателю предложения по вопросам, связанным с совершенствованием трудовых отношений, оплаты труда, отдыха, охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности, а также ряда других вопросов, непосредственно затрагивающих законные права и интересы работников коллектива.

4.13. Осуществлять постоянный контроль за исполнением сторонами условий коллективного договора (ст. 51 ТК РФ).

#### **5. Обязательства трудового коллектива (работников)**

5.1. Добросовестно выполнять свои должностные обязанности, Правила внутреннего трудового распорядка Школы (ст. 21 ТК РФ).

5.2. Соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда.

5.3. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

5.4. Бережно относиться к имуществу Школы, других работников.

5.5. Правильно и по назначению использовать предоставляемое Школой имущество, оргтехнику, инструменты и обеспечивать их сохранность.

5.6. Укреплять трудовую и производственную дисциплину, не допускать случаев производственного травматизма, опозданий на работу, ухода с работы ранее означенного времени.

#### **6. Аттестация, переподготовка и повышение квалификации педагогических работников.**

6.1. В соответствии со ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» проводится аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории, которая осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

6.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем



один раз в три года.

6.2.3. Проведение аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, ее организационное научно-методическое обеспечение осуществляется областной аттестационной комиссией Министерством образования и науки Тамбовской области по ее результатам устанавливается работникам соответствующее получение квалификационной категории, оплата труда производится со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## 7. Оплата и нормирование труда

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании постановлений администрации Никифоровского района от 16.04.2019 № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Никифоровского района (в редакции от 19.10.2020 № 486, от 28.01.2021 № 39, от 22.11.2021 № 511)

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 число текущего месяца. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

7.4. Выплата заработной платы работникам осуществляется путем перевода на банковские карты работников за счет средств работодателя.

7.5. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных в п.7.3. настоящего коллективного договора.

7.6. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

7.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:



- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленной Положением об оплате труда;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Школы.

7.8. Изменение размеров ставок, должностных окладов, заработной платы производится:

- со дня представления документа, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

7.9. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются тарификационные списки.

7.10. Работодатель обязуется:

7.10.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности, трудиться в случае приостановки работы в размере 100% среднего заработка, неполученной заработной платы;

7.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты работникам несет работодатель.

## 8. Режим труда и отдыха

8.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

8.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Школы.

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



8.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

8.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

8.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и ни по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

8.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

8.8. 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 (статья 151 Трудового Кодекса).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.9. 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 и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

8.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного рабочего времени.

8.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.



О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

8.12. Работодатель обязуется:

8.12.1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам, имеющим основной отпуск продолжительностью 56 дней.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье - 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов в армию детей - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 дней;
- на похороны близких родственников - 5 дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней.
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

8.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

8.13. Общим выходным днем является воскресенье;

8.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Школы.

8.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен), так и отдельно. Перемены (краткие перерывы) между учебными



занятиями включаются в нормированную часть рабочего времени преподавателей.

## 9. Гарантии и компенсации

9.1. Работодатель обеспечивает предоставление в установленном порядке компенсации за отопление и электроэнергию педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках).

9.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном законодательством.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

## 10. Охрана труда

10.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

10.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

10.2.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".



**10.2.5.** Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

**10.2.6.** Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

**10.2.7.** Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

**10.2.8.** Обеспечить наличие инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

**10.2.9.** Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

**10.2.10.** Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

**10.2.11.** Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ).

**10.2.12.** Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

**10.2.13.** Обеспечивать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (ст.218 ТК РФ).

**10.2.14.** Проводить своевременное расследование микроповреждений (микротравм), несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

**10.2.15.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**10.2.16.** Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.



10.2.17. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.2.18. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

10.2.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

10.3. Работники обязуются:

10.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

10.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

10.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

10.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10.3.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **11. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

11.1. Работодатель:

11.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет



профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

11.1.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

11.1.3. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

11.1.4. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

11.1.5. Привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

11.1.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

11.1.7. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников



(увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

11.1.8. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (управляющий, общий педагогический советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

11.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

11.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

11.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

11.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест по условиям труда, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.



11.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

11.3. Стороны совместно:

11.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

11.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза.

11.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

## 12. Заключительные положения

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

При осуществлении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

12.2. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору виновные стороны несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

12.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, один раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

12.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор утверждён  
на собрании трудового коллектива МБУ ДО «Никифоровская ДШИ»



В данном деле  
прошумовано,  
прошумеровано и  
скреплено герметом  
18 (восемнадцать) листов  
Директор В.В.  
А.Т. Везинел

