

От работодателя:

Директор МБУ ДО  
«Хилокская детская  
художественная школа»



З.В. Ронис

17 октября 2019 года

От работников:

Председатель профсоюзной  
организации  
МБУ ДО «Хилокская ДХШ»

С.В. Петрова

«19» октября 2019 года

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Хилокская детская художественная школа»

на 2019 – 2022 годы

Принят на общем собрании коллектива  
МБУ ДО «Хилокская детская  
художественная школа»

«17» октября 2019 г.

г. Хилок, 2019 г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«ХИЛОКСКИЙ РАЙОН»
<b>ОТДЕЛ ЭКОНОМИКИ</b>
<b>И ПРОМЫШЛЕННОСТИ</b>
Регистрационный № <u>78</u>
от <u>19 ноября</u> 20 <u>19</u> г.
Подпись <u>С.В. Петрова</u>

## **РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор (в дальнейшем - Договор) заключен между работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Хилокская детская художественная школа» (МБУ ДО «Хилокская ДХШ» - далее – Учреждение), от имени которых выступает председатель первичной профсоюзной организации (в дальнейшем - Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) и МБУ ДО «Хилокская ДХШ» (в дальнейшем - Работодатель), в лице директора МБУ ДО «Хилокская ДХШ» Ронис Зинаиды Викторовны.

1.2. Настоящий Договор является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Работодателем и Работниками.

### **1.3. Цель Коллективного договора**

Целью Договора является закрепление и дальнейшее развитие социального партнерства между работодателем и работниками, повышение эффективности работы Учреждения, согласование социально-экономических и трудовых интересов.

### **1.4. Стороны Коллективного договора**

Сторонами Договора являются работники МБУ ДО «Хилокская ДХШ», в лице Председателя первичной профсоюзной организации, и работодатель в лице директора МБУ ДО «Хилокская ДХШ».

### **1.5. Основные принципы взаимоотношений сторон.**

Стороны Договора являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на условиях:

- полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников и членов их семей, реализации всех положений и обязательств Договора;
- соблюдения законодательства и норм настоящего договора;
- равноправия сторон;
- полномочности принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- ответственности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
- отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимного информирования Сторон об изменении ситуации;
- уважения и учета интересов сторон.

### **1.6. Сфера действия.**

Настоящий Договор распространяется:

- на всех работников организации, в том числе на работников, работающих по совместительству (ч.2 ст.287);
- в части специально оговоренных пунктов - на членов профсоюза, членов их семей и пенсионеров, вышедших на пенсию из организации;
- мероприятия и льготы, осуществляемые за счет средств профсоюзного бюджета распространяются только на членов профсоюза.

### **1.7. Срок действия Коллективного договора (ст. 43 ТК РФ)**

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие **в течение 3 лет.**

Настоящий Договор не прекращает действие при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации Учреждения или профсоюза в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

В течение трех месяцев с момента окончания преобразования организации необходимо заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне не ниже достигнутого.

#### **1.8. Доведение текста Договора до работников организации.**

**Не позднее месяца** с момента подписания договора работодатель обязуется довести текст договора до работников.

Полный текст Договора со всеми приложениями в обязательном порядке находится у руководителя, в профсоюзной организации, специалиста по кадрам и в бухгалтерии.

#### **1.9. Контроль выполнения Коллективного договора.**

Контроль выполнения Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действия Коллективного договора в одностороннем порядке.

#### **1.10. Изменение и дополнение Коллективного договора.**

Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон, после проведения соответствующих переговоров при этом вносимые изменения не могут ухудшать положение работников.

Изменения и дополнения оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

Создается комиссия по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля его выполнения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования.

При реорганизации (слиянии, преобразовании, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При изменении формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение **трех месяцев** со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

#### **1.11. Приложения к Коллективному договору**

Коллективный договор состоит из основного текста и Приложений к нему (локальные нормативные акты работодателя, учитывающие мнение профкома), являющихся неотъемлемой частью данного договора.

1. Правила Внутреннего трудового распорядка Учреждения.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
5. Перечень специалистов, которым предоставляются коммунальные льготы на селе, в поселках городского типа и рабочих поселках.

#### **1.12. О представлении полномочий профкому**

– Работники Учреждения, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить председателя первичной профсоюзной организации представлять их интересы при заключении Коллективного договора и контроле соблюдения и выполнении Договора с перечислением денежных средств на счет профсоюзной организации в размере 1% от заработной платы.

## РАЗДЕЛ 2

### ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ

#### 2.1. Работодатель:

2.1.1. Определяет необходимость и формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом перспектив развития Учреждения, создает условия для эффективной деятельности работников, повышения их квалификации.

2.1.2. Предоставляет право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем **один раз в три года**.

2.1.3. Направляет работника для повышения квалификации и сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.4. Предоставляет гарантии и компенсации совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

2.1.5. С целью оценки профессиональной деятельности педагогических работников проводится аттестация на основании Порядка аттестации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, действующего на данный период времени.

2.1.6. В тех случаях, когда преподаватель ведет несколько предметов, он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие предметы.

Руководитель Учреждения, осуществляющий преподавательскую деятельность, аттестуется как педагогические работники на общих основаниях.

2.1.7. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии вводится представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа (профкома).

#### 2.2. Первичная профсоюзная организация

2.2.1. Способствует созданию благоприятного рабочего микроклимата, укреплению трудовой дисциплины.

2.2.2. Своевременно информирует работодателя о назревающих трудовых конфликтах и совместно с работодателем предотвращает их путем переговоров и достижения компромиссных соглашений.

2.2.3. Проводит разъяснительную работу, организует рабочие, профсоюзные собрания с информацией об итогах и перспективах деятельности Учреждения.

2.2.4. Вносит предложения по награждению работников за высокие показатели на основе принятых положений.

#### 2.3. Обязательства работников Учреждения.

2.3.1. Добросовестно выполнять должностные обязанности в соответствии с заключенным трудовым договором.

2.3.2. Повышать профессионализм.

2.3.3. Соблюдать правила техники безопасности, инструкции по охране труда, противопожарной охране, пользоваться средствами индивидуальной защиты.

2.3.4. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, бережно относиться к имуществу Учреждения, принимать меры по экономии воды, электроэнергии и т.д.

2.3.5. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину.

## РАЗДЕЛ 3.

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

#### 3.1. Заключение трудового договора.

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, который составляется в 2-х экземплярах, подписывается сторонами, скрепляется печатью Учреждения, один из которых передается работнику.

3.1.2. В трудовом договоре оговариваются условия работы, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

#### 3.2. Об ознакомлении работника с локальными нормативными актами при приеме на работу.

3.2.1. При приеме на работу работодатель знакомит работника с действующими в Учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

#### 3.3. Об условиях трудового договора.

3.3.1. Трудовой договор не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, Коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.2. В случае заключения срочного договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

#### 3.4. Изменение условий трудового договора.

3.4.1. Изменение условий трудового договора возможно только по согласованию сторон в письменной форме.

3.4.2. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме **не позднее, чем за два месяца** до их введения.

3.4.3. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную, нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состоянию здоровья.

3.4.4. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной, трудовой договор прекращается.

3.4.5. Работник - член профсоюза может обратиться в профсоюзную организацию по поводу обоснованности и законности изменений трудового договора.

#### 3.5. О праве профсоюзной организации контролировать соблюдение трудовых договоров работников - членов профсоюза.

3.5.1. Стороны согласились, что профсоюзная организация имеет право знакомиться с трудовыми договорами работников - членов профсоюза.

3.5.2. В случае выявления нарушений норм трудового права профком направляет требование об устранении этих нарушений.

3.5.3. Работодатель обязан **в недельный срок** с момента получения требования об устранении выявленных нарушений письменно сообщить профкому о результатах рассмотрения этого требования и принятых мерах.

#### 3.6. Иной порядок участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

- 3.6.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя:
- с письменного предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в отношении работников - членов профсоюза;
  - с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в отношении работников, не являющихся членами профсоюза, но ежемесячно в период всего срока действия Коллективного договора перечисляющих денежные средства на счет профорганизации в размере, установленном настоящим Коллективным договором.

## РАЗДЕЛ 5.

### РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

#### 5.1. Режим рабочего времени.

5.1.1 Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утвержденными работодателем, с учетом мнения профсоюзной организации.

#### 5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени.

5.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников Учреждения составляет **40 часов в неделю**.

5.2.2. Для работников при пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня составляет **8 часов**.

5.2.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени **не более 36 часов в неделю** (ст. 133 ТК РФ)

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

#### 5.3. Учебная нагрузка педагогических работников.

5.3.1. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем (руководителем Учреждения) исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении, оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с

письменного согласия работника. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Постановлением Правительства РФ и Приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601, зарегистрированного Минюстом России № 36204 от 25.02.2015 г.

5.3.2. При установлении преподавателям учебной нагрузки на новый учебный год, для которых Учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Нагрузка больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

5.3.3. 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.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
  - временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года, и по согласию работника не более 300 ч в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
  - восстановления на работу преподавателя, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
  - возвращения на работу преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях в пункте «б» для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

5.3.4. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

#### **5.4. О ненормированном рабочем дне.**

В Учреждении работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

#### **5.5. Работа в ночное время.**

Ночным является время с **22 часов вечера до 6 часов утра.**

#### **5.6. Привлечение работника к дежурствам.**

5.6.1. Работодатель может привлекать работника к дежурствам после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни в качестве ответственного за порядок и для оперативного разрешения возникающих неотложных вопросов, не относящихся к производственной деятельности предприятия, с письменного согласия работника.

5.6.2. К дежурству не привлекаются:

- беременные женщины;
- инвалиды;

- работники, не достигшие 18 лет;
- женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3-х лет;
- одинокие матери, одинокие отцы (попечители, опекуны), воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет).

5.6.3. За дежурство в выходные и праздничные дни предоставляется отгул той же продолжительности, что и дежурство. В случае привлечения к дежурству до начала или после окончания рабочего времени (смены), продолжительность смены вместе с дежурством не должна превышать установленной продолжительности рабочего дня (смены).

#### **5.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день**

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

## **РАЗДЕЛ 6.**

### **ВРЕМЯ ОТДЫХА**

#### **6.1. Время для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ)**

6.1.1. Работникам Учреждения предоставляются в течение рабочего дня перерывы для отдыха и питания в соответствии с Правилами трудового внутреннего распорядка.

6.1.2. **Работодатель обеспечивает** педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

#### **6.2. Выходные дни (ст. 111 ТК РФ).**

6.2.1. **Общим выходным днем** является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

6.2.2. **Дополнительные выходные дни** лицам, осуществляющим уход за детьми - инвалидами. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

#### **6.3. Ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 115,123)**

6.3.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам Учреждения предоставляется продолжительностью **28 календарных дней**.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам Учреждения в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью **31 календарный день**, инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее **30 календарных дней**.

6.3.2. Педагогическим работникам предоставляется оплачиваемый отпуск за работу с детьми **56 календарных дней**.

6.3.3. Работникам Учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска – **8 календарных дней** (Закон Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» №4520-1 от 19.02.1993 г).

6.3.4. За ненормированный рабочий день и за особый режим работы работникам предоставляется дополнительный отпуск в размере от **3 до 12 календарных дней** (ст.119 ТК РФ). *Приложение № 4.*



6.3.5. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам за ненормированный рабочий день, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.3.7. **Педагогическим работникам** предоставляется **длительный отпуск** сроком **до одного года** не реже чем через каждые **10 лет** непрерывной преподавательской работы на основании ст. 335 ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (пп. 4 п. 5 статьи 47)

#### **6.4. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ)**

6.4.1. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

6.4.2. В стаж работы, дающий право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска, помимо периодов, перечисленных в ст. 121 ТК РФ, включается:

- время обучения в школах и на курсах по подготовке и переподготовке кадров;
- свободные от работы дни, предоставляемые работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- время отпуска для сдачи вступительных экзаменов и т.д.

#### **6.5. Разделение отпуска на части (ст. 125 ТК РФ)**

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

#### **6.6. Социальные отпуска (ст. 116 ч. 2)**

Для решения неотложных социально-бытовых вопросов работники Учреждения по письменному заявлению имеют право на социальный отпуск (из фонда оплаты труда) в связи:

- молодоженам при бракосочетании (3 дня)
- со свадьбой своих детей (3 дня);
- проводами сына в армию (1 день);
- рождением ребенка (1 день);
- смертью близких родственников (3 дня);
- проводами ребенка в школу (1 сентября).

#### **6.7. Отпуск без сохранения заработной платы.**

6.7.1. **Работодатель** предоставляет работнику по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, а также по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

- участникам Великой Отечественной войны и приравненных к ним – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и других (см. ст. 128 ТК РФ), погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- женщинам, работающим в сельской местности, - 1 дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней; его перенесение на следующий рабочий год не допускается;
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;
- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

Все отпуска без сохранения заработной платы независимо от их продолжительности должны оформляться распоряжением (приказом) работодателя. Любой из этих отпусков может быть прерван работником, о чем следует поставить в известность работодателя накануне выхода на работу.

6.7.2. Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает **14** календарных дней в течение рабочего года, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается (ст. 121 ТК РФ)

6.7.3. Размер отпуска без сохранения заработной платы устанавливается по соглашению сторон без ущерба для деятельности Учреждения.

## **РАЗДЕЛ 7.**

### **ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

#### **7.1. Заработная плата**

7.1.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с требованиями ст. 2, 132 ТК РФ.

7.1.2. Работодатель обязуется устанавливать оплату труда и вносить изменения по согласованию с профсоюзной организацией и закреплять их в трудовом договоре.

7.1.3. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

7.1.4. Оплата труда работников Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих выплат и системы премирования.

7.1.5. Оплата труда педагогических работников устанавливается тарифицируемой педагогической нагрузкой и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.1.6. Должностные оклады, ставки заработной платы преподавателей, работающих в

**сельской местности и поселках городского типа, повышаются на 25%.**

7.1.7. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, стажа работы в культуре – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

7.1.8. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, начисление заработной платы с учетом более высокой оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.1.9. На начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки на преподавателей.

7.1.10. Работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать работникам Учреждения заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором.

В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

## **7.2. Минимальный размер заработной платы (ст. 133 ТК РФ)**

7.2.1. Зарплата работникам полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), устанавливается не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ) с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в особых климатических условиях

## **7.3. Оплата труда работников и специалистов (ст. 135,145 ТК РФ)**

7.3.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе профессионально – квалификационных групп (далее - ПКГ) по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

7.3.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются по ПКГ в зависимости от образования, стажа работы либо присвоенной по результатам аттестации квалификационной категории.

7.3.3. Зарплата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате и стимулировании труда.

## **7.4. Выплата заработной платы**

7.4.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

### **7.4.2. Место выплаты заработной платы (ст. 136)**

Зарплата работникам начисляется бухгалтерией и выплачивается через банк (по банковским картам).

## **7.5. Сроки выплаты заработной платы.**

7.5.1. Зарплата выплачивается два раза в месяц.

Сроки выплаты заработной платы установлены в соответствии с ч. 6 ст. 136 ТК РФ **12 и 27 числа** текущего месяца, т.е. 2 раза в месяц.

7.5.2. Если работнику Учреждения своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

#### **7.6. Компенсационные выплаты**

7.6.1. В Учреждении устанавливается система компенсационных выплат на основании Постановлений Правительства Забайкальского края, Главы муниципального района «Хилокский район» и Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Хилокская детская художественная школа», утвержденного приказом директора Учреждения от 20.01.2015 г. № 3.

#### **7.6.2. Материальная помощь.**

Работникам Учреждения производится выплата материальной помощи на основании Положения о материальной помощи Учреждения.

#### **7.6.3. Оплата при переобучении или повышении квалификации высвобождаемых работников (ст. 187 ТК РФ)**

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. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

#### **7.7. Стимулирующие выплаты.**

7.7.1. В Учреждении устанавливается система материального стимулирования на основании Постановлений Правительства Забайкальского края, Главы муниципального района «Хилокский район» и Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Хилокская детская художественная школа», утвержденного приказом директора Учреждения от 20.01.2015 г. № 3.

#### **7.8. Гарантийные выплаты**

7.8.1. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. (ст. 168 ТК РФ)

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам других работодателей определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.8.2. Гарантии к компенсации работникам Учреждения связанные с расторжением трудового договора (ст. 178,292). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

7.8.3. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству (ст. 287) Работнику, работающему по совместительству и совмещающему работу с обучением, гарантии и компенсации, предусмотренные (ст.ст. 173-176), предоставляются по основному месту работы.

7.8.4. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий в размерах, определенных действующим законодательством, включается в оклады (должностные оклады).

## РАЗДЕЛ 8

### ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

#### 8.1. Охраны труда в Учреждении. (ст. 212 ТК РФ)

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

##### 8.1.1. Работодатель обеспечивает:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

#### **8.1.2. Обязанности работников в области охраны труда (ст. 214)**

Работник обязан:

- а) соблюдать требования по охране труда;
- б) проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний, требования по охране труда;
- в) ежегодно проходить обязательные медицинские осмотры (обследования);
- г) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

#### **8.2. Об инструкциях по охране труда (ст. 212)**

Инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются работодателем с согласия профсоюзной организации.

#### **8.3. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда**

Работодатель обеспечивает:

- для всех поступающих на работу или переводимых на другую работу инструктаж по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

#### **8.4. О расследовании несчастных случаев (ст. 229, 231)**

Расследование несчастных случаев производится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профсоюзного комитета.

### **8.5. О возмещении ущерба**

Работодатель обязуется возмещать ущерб, причиненный работнику Учреждения в результате несчастного случая, произошедшего при выполнении трудовых обязанностей, выплачивать пособие в соответствии с законодательством.

### **8.6. О страховании работников**

Работодатель производит обязательное социальное страхование работников Учреждения.

### **8.7. Профсоюзная организация Учреждения обязуется:**

8.7.1. Рассматривать на заседаниях профсоюзной организации или комиссиях вопросы выполнения соглашения по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах;

8.7.2. Рассматривать обращения членов профсоюза по вопросам охраны труда в 5-ти дневный срок, информировать работников о принимаемых мерах;

8.7.3. Участвовать в расследовании несчастных случаев;

8.7.4. Контролировать правильность и своевременность компенсационных выплат работникам - членам профсоюза ущерб, полученный в результате несчастного случая.

## **РАЗДЕЛ 9.**

### **ЗАНЯТОСТЬ, РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ (ст. 82,196)**

#### **9.1. О ситуации с занятостью**

Стороны договорились, что в случае ухудшения финансового состояния Учреждения возможно сокращение лишь вакантных рабочих мест, если это не наносит ущерб работе Учреждения.

#### **9.2. О преимущественном праве при оставлении на работе (ст. 179)**

Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе, кроме лиц, перечисленных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

а) лица предпенсионного возраста - это период в течение 5 лет до дня наступления возраста, дающего по новому пенсионному законодательству право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную (Федеральный закон №350-ФЗ от 03.10.2018 г.)

б) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-ти лет без супруга (супруги), а так же одинокие лица (опекуны, бабушки, дедушки и т.д.); работающие инвалиды.

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

#### **9.3. О режиме труда высвобождаемых работников**

Работодатель обязуется работников, предупрежденных о сокращении, в течение последних 2-х месяцев работы, не переводить на режим неполного рабочего времени, не отправлять в вынужденные отпуска без сохранения заработной платы.



#### **9.4. О повышении зарплаты высвобождаемым работникам**

Зарплата работнику, предупрежденному о сокращении, при повышении заработной платы в Учреждении повышается на общих основаниях.

#### **9.5. О времени для поиска работы**

Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности штата, предоставляется свободное от работы время не менее 1 часа в день для поиска работы с сохранением среднего заработка из фонда оплаты труда Учреждения.

### **РАЗДЕЛ 10**

#### **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ, ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ И НЕРАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ (ст. 41)**

На основании статьи 24 Трудового Кодекса «Социальное партнерство в сфере труда» стороны договорились, что из бюджета Учреждения и (или) из средств профсоюзного комитета устанавливаются следующие льготы:

#### **10.1. О выплатах ветеранам труда и пенсионерам**

10.1.1. Финансировать мероприятия, проводимые для ветеранов труда и неработающих пенсионеров по случаю Дня Учителя, Дня пожилых людей, Дня работника культуры из профсоюзных средств.

#### **10.2. О поощрениях в честь юбилейных дат и профессиональных праздников**

10.2.1. Стороны договорились считать юбилейными датами:

- а) 50, 55 и 60 лет для женщин;
- б) 50, 55, 60 и 65 лет для мужчин

и далее каждые 5 лет.

10.2.2. Стороны договорились поощрять работников Учреждения в честь юбилейных дат вручением подарков, поздравительных писем и денежным вознаграждением. Суммы, выделяемые на приобретение подарков в честь юбилейных дат и профессиональных праздников, выделяются работодателем и профсоюзной организацией.

#### **10.3. О выплатах на погребение**

10.3.1. В случае смерти работника Учреждения работодатель и профсоюзная организация оказывают семье умершего помощь в организации похорон. Сумма материальной помощи определяется по согласованию с профсоюзным комитетом.

10.3.2. В случае смерти близких родственников работника Учреждение работодатель и профсоюзный комитет оказывают работнику материальную помощь.

### **РАЗДЕЛ 11**

#### **ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

#### **11.1. Работодатель признает**

профсоюзную организацию муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Хилокская ДХШ» полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим Коллективным договором.

#### **11.2. Работодатель:**

11.2.1. Принимает решения, согласно ст. 371 ТК РФ, по вопросам, предусмотренным настоящим Коллективным договором (п.11.4.1.), с учетом мнения профсоюзной организации.

11.2.2. Предоставляет возможность участия с правом решающего голоса или без такового представителю первичной профсоюзной организации в работе по управлению деятельностью Учреждения.

11.2.3. Информировует сторону работников обо всех изменениях экономического, финансового, структурного, организационного характера, если они могут, привести к невыполнению реализации настоящего Коллективного договора, не позже, чем за 3 дня до их принятия, представлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работника.

11.2.4. Безвозмездно и беспрепятственно предоставляет информацию по вопросам труда, финансового и экономического развития Учреждения

11.2.5. Предоставляет по предварительной просьбе профсоюзной организации для работы профсоюзного органа помещение, оргтехнику, телефон, другие связи.

11.2.6. Осуществляет через бухгалтерию Учреждения ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы при наличии письменных заявлений работников.

11.2.7. Освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профсоюза для участия в качестве делегатов съездов, конференций и т.д., созываемых профсоюзами.

11.2.8. Обеспечивает свободный доступ представителей профсоюзной организации и вышестоящих профсоюзных органов к рабочим местам в Учреждении для реализации уставных задач и предоставленных законом прав.

### 11.3. Работодатель признает:

проведение профсоюзных собраний и конференций работников в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы Учреждения

### 11.4. Профсоюзный выборный орган

11.4.1. Выборный профсоюзный орган - профсоюзная организация Учреждения представляет работников по следующим вопросам:

- изменение существенных условий трудового договора (ст. 74);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82);
- работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (ст. 99);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113);
- установление заработной платы (ст. 135);
- нормирование труда (ст. 159);
- гарантии и компенсации работникам при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата МБУ ДО «Хилокская ДХШ» (ст. 180);
- разработка правил и инструкций по охране труда (ст. 212);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136);
- оплата труда в ночное время (ст. 154);
- порядок применения дисциплинарного взыскания (ст. 193);
- подготовка и переподготовка кадров (ст. 196);
- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем (ст. 8);
- введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- основные права и обязанности работника Учреждения (ст. 21);
- Трудовой договор (ст. 57);
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116);
- гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству (ст. 287).

11.4.2. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

11.4.3. Принимает участие в управлении Учреждения в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

Основными формами такого участия являются:

- учет мнения выборного профсоюзного органа;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение информации от работодателя по вопросам, затрагивающим непосредственно интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- участие в заседаниях органов управления Учреждения по внесенным вопросам при их рассмотрении;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

11.4.4. Поддерживает работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности Учреждения и, следовательно, на повышение гарантий работников.

11.4.5. Осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе: условий найма, увольнения, условий оплаты труда, правил и норм охраны труда.

11.4.6. Информировывает работников, в первую очередь членов профсоюза, о принятых решениях по вопросам распределения различных благ и услуг.

11.4.7. Консультирует членов профсоюза по вопросам трудового законодательства, по вопросам принятия и соблюдения Учреждения Коллективного договора, локальных нормативных актов.

11.4.8. В необходимых случаях представляет интересы работников Учреждения в судебных органах.

11.4.9. Заслушивает представителей работодателя, ответственных за выполнение конкретных обязательств и мероприятий Коллективного договора, принимает соответствующие решения.

11.4.10. Требует устранения выявленных нарушений, в том числе нарушений Коллективного договора, отраслевого и других соглашений.

Работодатель или его представители в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщают о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

## **РАЗДЕЛ 12 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. **Стороны пришли к соглашению**, что их интересы, отраженные в настоящем Договоре, могут быть реализованы при условии выполнения всех условий и своих обязательств.

### **12.2. Стороны договорились:**

12.2.1. После подписания Коллективного договора каждая из сторон планирует свою деятельность с учетом мероприятий по выполнению Договора.

12.2.2. Работодатель и уполномоченные лица за неисполнение данного Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

### **12.3. После подписания Коллективного договора:**

работодатель обязуется предоставить его в органы по труду для уведомительной регистрации.