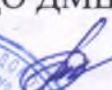


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Детской музыкальной школы г. Гулькевичи
муниципального образования
Гулькевичский район)
на 2025- 2028 годы

Представитель Работодателя:

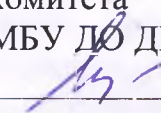
Директор
МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи



 Баринова Н.Г.

Представитель работников:

Председатель профсоюзного
комитета
МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи

 Калинина И.Н.

Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в Гулькевичском районе

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 24.05.2025 № 46.25


наименование должности, подпись, ФИО.

Срок действия с «03» июня 2025 г.
по «02» июня 2028 г.

Принят на общем собрании работников
протокол от «26» мая 2025 г. № 4

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Детской музыкальной школе г. Гулькевичи муниципального образования Гулькевичский район (сокращенное наименование – МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи).

1.2. Договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Краснодарского края от 7 августа 2000 г. № 310-КЗ «О социальном партнерстве».

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- «Работодатель» в лице директора МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи Бариновой Натальи Геннадьевны;
- «Работники» представителем которых является профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи (далее – Профком), в лице председателя Калининой Ирины Николаевны.

1.4. Предметом настоящего Договора является предоставление работникам, с учетом экономических возможностей Работодателя, дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.5. Для достижения поставленных целей:

1.5.1. Работодатель обеспечивает устойчивую работу в МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с Профкомом проектов текущих и перспективных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников.

1.5.2. Работники МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

1.5.3. **Профком** представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на

заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

1.6. Настоящим Договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.7. Действие Договора распространяется на всех работников МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи, независимо от стажа работы и членства в Профсоюзе.

К работникам, не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившим Профком на представительство их интересов, нормы Договора применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Краснодарского края.

1.8. Условия Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательными и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем переговоров.

1.9. Взаимные обязательства сторон Договора:

1.9.1. Работодатель:

признает Профком единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Профком к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставляет полный объем информации о деятельности организации.

1.9.2. Профком обязуется:

строить свои отношения с работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего Договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению служебной, трудовой дисциплины;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросу трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.10. Договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года.

1.11. Положения настоящего Договора в полном объеме обязательны для безусловного выполнения его Сторонами: Работодателем, Профкомом, работниками.

1.12. В течение срока действия настоящего Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Стороны обязуются за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора начать переговоры по заключению нового Договора или продлению Договора на новый срок.

1.14. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия Договора и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи, применяются с момента вступления их в законную силу.

1.15. Настоящий Договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения - в течение всего срока, на который он был заключен;
- при изменении типа учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении или выделении) учреждения - в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или продлении действующего, на срок не более трех лет.

1.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

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

Принятые Сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением к кол-

лективному договору, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и работников учреждения (ст. 49 ТК РФ).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения с работниками регулируются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, содержащими нормы трудового права, Соглашениями, заключенными на федеральном и региональном уровнях.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу, которые носят постоянный характер, оформляются заключением письменного трудового договора, на неопределённый срок, а на время выполнения определённой работы – срочного трудового договора.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2.3. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение 1).

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, Соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим Договором (ст. 9 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись вновь поступающего на работу работника с настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

2.8. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.9. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления за-

прета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ). К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии со вступившим в силу приговором суда;

- имеющие, или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения - подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

- лица, включенное в реестр иностранных агентов, не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях (в соответствии с частью 9 статьи 11 (Ограничения, связанные со статусом иностранного агента) Федерального закона от 14.07.2022 № 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием")

2.10. Право на занятие должностей иными работниками учреждения (административно-хозяйственные, учебно-вспомогательные и др.) имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (ст. 52 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Продолжительность ежедневной работы для работников МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи не может превышать 40 часов в неделю.

В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала – с понедельника по четверг с 8.00 до 17.00, в пятницу с 8.00 до 16.00, перерыв на обед с 12.00 до 12.48.

В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) для педагогических работников по индивидуальному графику (в соответствии с расписанием уроков), перерыв на обед не менее 30 минут.

В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) уборщику служебных помещений с 8.00 до 16.00, перерыв на обед с 12.00 до 12.48.

График работы учреждения с 8.00 до 20.00 с понедельника по субботу.

В организации применяется односменная работа.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;

- женщинам, работающим в сельской местности - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 263.1 ТК РФ);

- для лиц, моложе 18 лет;

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.6. Работники МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, а также по согласованию с **Профкомом** могут привлекаться к сверхурочным работам.

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

3.7. Привлечение работников МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшая нормальная работа МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи в целом. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается и без согласия работников в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.8. По инициативе Работодателя отдельные работники могут временно переводиться на дистанционную (удаленную) работу в исключительных случаях (ст.312.9 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных Работодателем.

Работодатель обязуется выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещать расходы, связанные с их использованием, а также другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения **Профкома**.

3.9. Работодатель предоставляет всем работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 56 календарных дней.

3.10. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи с учетом мнения выборного органа первичной **Профкома** не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.12. По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.13. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или в любое удобное время имеют:

- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, имеющие трех и более детей до 18 лет, причем такая возможность будет предоставляться родителям до момента достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- работники, получившие трудовое увечье;

- работники в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора, приостановленного на период прохождения военной службы по мобилизации или по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ, либо на период оказания добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ;

- работники при наличии у них путевки на лечение.

3.14. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.14. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

3.15. Супругам (*родителям и детям*), работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи, утверждаемого Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц, в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления на банковскую карту, открытую в кредитной организации на имя работника, номер которой он указывает в своем письменном заявлении.

4.4. Установлены сроки выплаты заработной платы: за первую половину месяца - 17 числа текущего месяца; за вторую половину - 2 числа следующего за истекшим месяцем.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника, в форме расчетного листка, утвержденного работодателем:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ, месячная норма рабочего времени сокращается.

4.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ), а также выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.7. Оплата очередного трудового отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

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

При привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день оплату производят исходя из оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда в учреждении.

4.9. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

4.10. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.11. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. В случае принятия решения о сокращении численности или штата работников, Работодатель в соответствии со ст. 82 ТК РФ в письменной форме информирует об этом Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Стороны договорились, что массовым признается увольнение в течение 30 календарных дней 20% и более работников МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи.

5.1.1. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;

- временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы;

- организация подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением работников не менее, чем за два месяца;

- ограничение числа совместителей, временных работников.

5.1.2. Работодатель производит увольнение работников по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями.

5.2. Работодатель обязуется при осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников:

- предлагать имеющиеся в МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи вакантные должности в первоочередном порядке сокращаемым работникам;

- не позднее, чем за 2 месяца предупреждать в письменной форме работников о предстоящем увольнении;

- представлять работникам, предупрежденным о сокращении их должности, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) с сохранением заработной платы для поиска нового места работы.

5.3. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям предусмотренными пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.4. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют следующие лица:

- воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);
- одинокие матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;
- работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.5. Не допускается расторжение трудового договора с женщиной, имеющей детей в возрасте до трех лет, одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителями (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

5.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

5.7. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменении типа государственного или

муниципального учреждения трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

5.8. Работодатель и Профком разрабатывают «План повышения квалификации и подготовки кадров».

В «Плане повышения квалификации и подготовки кадров» предусматриваются мероприятия по:

организации наставничества и адаптации молодых работников в учреждении;

повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет;

организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет;

профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста) (в том числе с использованием региональных проектов (программ)).

5.9. Работникам, совмещающим работу с заочным обучением в образовательных профессиональных учебных учреждениях, может быть выплачена ежегодная единовременная выплата в размере 1 оклада по заявлению работника, в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.4. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии и повышения квалификации по своей специальности не реже 1 раза в три года за счет средств организации.

5.5. Работодатель обеспечивает работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

5.6. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом реализует комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (*Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации"*).

5.7. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы.

5.8. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до дня увольнения.

5.15. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.17. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса). (Ст.264.1.ТК РФ).

5.18. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации:

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п.7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на вре-

мя исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч. ст. 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с ч. 1 и абз. 3,5,9-11 ч. ст.59 ТК РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 ФЗ от 28.03.1998 №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется

по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

6.1.1. Обеспечение создания и функционирования системы управления охраной труда, ежегодно разрабатывает и осуществляет конкретные мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, увеличение продолжительности жизни и улучшения здоровья работников, внедряет программу «нулевого травматизма», принимает меры по проведению специальной оценки условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда стороны разрабатывают План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

6.1.2. Ежемесячно проводит День охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края").

6.1.3. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований (отдельным категориям работников), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.4. Обеспечение обновления уголка охраны труда.

6.1.5. Прохождение обучения в установленном порядке по охране труда руководителей и специалистов и содействует прохождению обучения по охране труда профсоюзного актива, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда в порядке, установленном действующим законодательством.

6.1.6. Приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение 3), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами, контролирует правильность применения средств индивидуальной защиты.

6.1.7. Соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.1.8. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Стороны создают совместную комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организу-

ют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

6.3. Работодатель и Профком ежегодно разрабатывают мероприятия по охране труда (Приложение 2).

6.4. На рабочих местах в сроки, установленные действующим законодательством, проводится специальная оценка условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители первичной профсоюзной организации.

6.5. Работодатель:

6.5.1. На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст.225 ТК РФ, отраслевым соглашением.

6.5.2. Реализует возможность использования части страховых взносов по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма в установленном Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации порядке.

6.5.3. Обеспечивает наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.5.4. Обеспечивает работников санитарно-бытовыми помещениями.

6.5.5. Устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источников опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

6.5.6. Организует расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Обеспечивает участие председателя первичной (цеховой) профсоюзной организации в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве.

6.5.7. Обеспечивает разработку, согласование с **Профкомом** и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

6.6. Постановления **Профкома**, представления уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

Работодатель рассматривает предложения **Профкома** по вопросам охраны труда в установленные сроки.

6.7. Работники для прохождения диспансеризации имеют право на освобождение от работы с сохранением места работы и среднего заработка:

работники в возрасте до сорока лет на один рабочий день один раз в три года;

работники, достигшие возраста сорока лет на один рабочий день один раз в год;

работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет на два рабочих дня один раз в год.

Работник обязан письменно сообщить работодателю о том, что планирует пройти диспансеризацию не позднее, чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату с работодателем. Работник обязан предоставить работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы на следующий рабочий день после прохождения диспансеризации.

6.8. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства Российской Федерации и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель предоставляет работникам, имеющих детей инвалидов в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

7.2. Работник (родитель, опекун или попечитель), воспитывающий ребёнка-инвалида, имеет право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных за каждый календарный месяц. Использовать все дополнительные выходные дни может один родитель или они могут быть разделены между родителями по их усмотрению.

Использовать дополнительные выходные можно двумя способами:

- единовременно или по частям в течение каждого календарного месяца. Неиспользованные в текущем месяце дни на следующий месяц не переносятся, но работник может копить их в течение календарного года;

- однократно в течение календарного года использовать до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах накопленных дней.

Каждый дополнительный выходной день оплачивается работнику в размере среднего заработка. Изначально дополнительные дни оплачивает работодатель, затем он возмещает эти траты из СФР.

7.3. Работники, имеющие детей в возрасте до трёх лет, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, имеющие детей-инвалидов, а также осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, могут быть направлены в служебные командировки только с их письменного согласия. При этом указанные категории работников, должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

7.4. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы:

- по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

- по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

- суточные в размере 700 руб. в сутки;

- иные расходы, произведенные с разрешения работодателя на приобретение учебно-методической литературы, страховой взнос на обязательное личное страхование пассажира на транспорте, провоз багажа (ст. 167, 168 ТК РФ).

7.6. Работодатель в пределах экономии фонда оплаты труда может выплачивать работникам по их письменному заявлению материальную помощь, в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБУ ДО ДМШ г.Гулькевичи».

7.10. Профсоюзный комитет из средств профбюджета первичной профсоюзной организации:

7.10.1. Организует культурно-массовые и физкультурные мероприятия, выделяет на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

7.10.2. Выделяет средства профбюджета на приобретение новогодних подарков детям членов Профсоюза до 14 лет.

7.10.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета на иные цели предусмотренные решением профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в размере двух тысяч рублей.

7.10.4. Оказывает содействие членам Профсоюза и членам их семей в приобретении льготных профсоюзных путёвок с **20%** скидкой на санаторно-курортное лечение в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях и курсовок и путевок.

7.11. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.12. Работодатель:

заключает соглашения об информационном взаимодействии с Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующий Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации ;

обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

8. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

8.1. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением, Работодатель обязуется:

9.1.1. Не препятствовать вступлению работников в Профсоюз, обеспечивать соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации в коллективе.

9.1.2. Включать представителей Профкома в состав коллегиальных органов управления.

9.1.3. Доводить в установленном порядке локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, до сведения Профкома.

9.1.4. Предоставлять Профкому безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; доступ к актуальной справочно-правовой системе (Консультант Плюс).

9.1.5. Предоставлять Профкому первичной профсоюзной организации информацию по вопросам реорганизации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

9.1.6. Перечислять членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников (на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ)) в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой первичная профсоюзная организация МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи находятся на расчетно-кассовом обслуживании.

9.1.6. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность организаций Профсоюза.

9.1.7. Обеспечивать участие представителей Профкома в работе общих собраний (конференций) коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов.

9.1.8. Разрешить проведение в рабочее время профсоюзные собрания.

9.1.9. Рассматривать ходатайства Профкома о представлении работников к награждению наградами Российской Федерации, Краснодарского края ведомственными знаками отличия.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены Профсоюза освобождаются с сохранением должности и заработной платы для участия в качестве делегатов в работе слетов, семи-

наров, президиумов, комитетов, съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий.

9.3. Председатель первичной профсоюзной организации, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1.1. Взаимодействовать с работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением и настоящим Договором.

10.1.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов Профсоюза, повышению эффективности работы Работодателя.

10.1.3. Представительствовать от имени членов Профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, принимать участие в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи;

10.1.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

10.1.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в организации, добиваться устранения выявленных нарушений. Вносить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи;

10.1.6. Требовать от членов Профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности.

10.1.7. Вести разъяснительную работу среди членов коллектива по вопросам законодательства о труде, в том числе охраны труда и оплаты труда.

10.1.8. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов Профсоюза.

10.1.9. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда настоящего Договора.

10.1.7. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников – членов Профсоюза;

10.1.8. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

10.1.9. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия председателя профсоюзного комитета первичной (цеховой) профсоюзной организации;

10.1.10. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

11. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

11.1. В течение срока действия Договора могут вноситься изменения и дополнения.

11.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений в Договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

11.3. Изменения и дополнения в Договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

11.4. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к Договору и приложений к нему обсуждаются с работниками МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи с объяснением причин их вызвавших, принимаются на общем собрании (конференции) и оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.

11.5. Неурегулированные разногласия заносятся в протокол разногласий и становятся предметом дальнейших переговоров или коллективного трудового спора, разрешаемого в соответствии со статьями 398 - 418 ТК РФ.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.

12.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.3. Итоги выполнения Договора подводятся на общем собрании (конференции) работников один раз в год. С докладами об итогах выполнения Договора выступают Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации или их представители.

12.4. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются Работодателем.

12.5. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства Договора, лицам, виновным в непредставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

12.6. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

12.7. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодателя направляет в семидневный срок на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Приложение №1
к Коллективному договору

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
от 26.10.2024 г. № 4 рассмотрено
И.Н. Калинина

Утверждаю
Директор МБУ ДО ДМШ
г. Гулькевичи
Н.Г. Барина



**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Детской музыкальной школы г. Гулькевичи
муниципального образования Гулькевичский район**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный фонд пенсионного и социального страхования сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора,

при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут

использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Социальном Фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) Трудового Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой [статьи 81](#) Трудового Кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой [статьи 81](#) ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81](#) ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81](#) ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81](#) ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81](#) ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустрой-

ства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном [частью второй](#) статьи 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном [частью третьей](#) статьи 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства ([части вторая](#) и [третья](#) статьи 178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства ([части вторая](#) и [третья](#) статьи 178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации ([часть пятая](#) статьи 178 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским [законодательством](#).

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой [статьи 77](#) ТК РФ);

призывом работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой [статьи 83](#) ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой [статьи 83](#) ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой [статьи 77](#) ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой [статьи 83](#) ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой [статьи 77 ТК РФ](#)).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации без предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа работников принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

1.13. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 25.12.2023 № 642-ФЗ).

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N

53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7. главы 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью 11 статьи 351.7. главы 55 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7. главы 55 Трудового кодекса Российской Федерации

действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового кодекса.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или вой-

ска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

1.14. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса) (ст. 264.1. ТК РФ).

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, справедливые условия труда. В том числе труда, отвечающим требованиям безопасности и гигиены;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца 17 числа за первую половину месяца и 2 числа месяца, следующего за расчетным-за вторую половину.
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность условий труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

3.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном **законодательством** в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в

порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности.

График работы учреждения с 8.00 до 20.00 с понедельника по субботу.

4.2. В МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала – с понедельника по четверг с 8.00 до 17.00, в пятницу с 8.00 до 16.00, перерыв на обед с 12.00 до 12.48.

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) для педагогических работников по индивидуальному графику (в соответствии с расписанием уроков), перерыв на обед не менее 30 минут;

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) уборщику служебных помещений с 8.00 до 16.00, перерыв на обед с 12.00 до 12.48.

- для обслуживающего персонала (кроме уборщика служебных помещений) – по графику.

4.3. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливается на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 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».

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре. Об изменениях объема учебной нагрузки, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, педагогические работники уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.5. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим педагогам для выполнения.

4.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам устанавливается на 1 сентября по результатам комплектования учебных групп.

В пределах рабочего дня педагогические работники должны вести учебно-методическую и воспитательную работу в соответствии с годовым планом образовательной деятельности, календарными графиками, учебными планами и планами работы отделений школы. Рабочее время педагогических работников в течение учебного года, включая каникулярное время, исчисляется в астрономических часах.

4.7. Время осенних, зимних и весенних, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем преподавателей. Преподаватели могут привлекаться к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

4.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), другими нормативными актами.

4.9 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.10. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.10.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.10.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транс-

порту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.10.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.10.4. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.10.5. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.10.6. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, и другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии

с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы».

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.11. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может рабо-

тать полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2,4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.12. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, продолжительность отпуска педагогических работников – 56 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.10.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда представление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представляется.

Запрещается не представление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

4.10.2. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска, предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, не допускается.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.10.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключе-

нием случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, благодарностью, почетной грамотой;
- награждение премией «Лучший работник культуры Гулькевичского района»;

5.2. Поощрения объявляются распорядительными документами работодателя, учредителем, вышестоящими органами и доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Уполномоченный представитель
работников

МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи

И.Н. Калинина

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи

Н.Г. Барина

2025 г.

М.П.

Соглашение по охране труда на 2025-2028 годы

Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственный за выполнение	Количество работников, которым улучшаются условия труда	Количество работников, освобожденных от тяжелых физических работ	
						всего	всего	в т.ч. женщин
1. Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	Чел.	3	15,0	2025-2028 г.г.	Директор	3	-	-
2. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	Чел.	28	65,0	1 раз в год	Директор	28	-	-
3. Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников	Чел.	28	-	По графику	Директор	28	-	-
4. Мероприятия по профилактике инфекционных заболеваний	Чел.	28	-	1 раз в год	Директор	28	-	-
ИТОГО:			80,0					

Составил специалист по охране труда

Т. А. Гончарова

Приложение № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Уполномоченный представитель
работников

МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи

И.Н. Калинина

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МБУ ДО ДМШ г. Гулькевичи

Н.Г. Барина

2025 г.

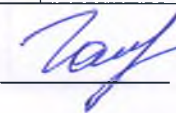
М.П.

Перечень выдаваемых средств индивидуальной защиты (СИЗ)

Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Норма выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ
Уборщик служебных помещений			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п. 4322 (Прил.1) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	п. 4932, п. 4933 (Прил.1) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767
Средства защиты рук	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ (Перчатки резиновые)	12 пар	п. 6.1. (Прил. 2) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767н
Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Дерматологические СИЗ для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица №1 (Прил.3) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767
	Дерматологические СИЗ индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на мес.	
	Дерматологические СИЗ комбинированные (универсальные) вместо гидрофобных, если воздействуют водорастворимые и водонерастворимые вещества	100 мл на мес.	

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п. 4732 (Прил.1) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767
Одежда специальная защитная	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
Средства защиты головы	Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	п. 4.6 (Прил.2) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767
Средства индивидуальной защиты глаз и лица от механических воздействий	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания не менее 1F	1 шт.	
Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Дерматологические СИЗ для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	
	Дерматологические СИЗ индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на мес.	
	Дерматологические СИЗ комбинированные (универсальные) вместо гидрофобных, если воздействуют водорастворимые и водонерастворимые вещества	100 мл на мес.	
Инженер-энергетик			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п. 4732 (Прил.1) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
Средства индивидуальной защиты рук диэлектрические	Перчатки до 1000 В	2 пары на 2 года	п. 4.6 (Прил.2) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767
Средства индивидуальной защиты головы от поражения электрическим током	Каска защитная Электроизоляция 440 В или 1000 В	1 на 2 года	
Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Галоши	дежурные	

Составил специалист по охране труда

 Т. А. Гончарова

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 56 (Пятьдесят шесть) лист 88

Директор муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Детская музыкальная школа г. Гулькевичи
муниципального образования
Гулькевичский район



Н.Г. Барина
Председатель ПК И.Н. Калинина