



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Детская музыкальная школа»  
г. Новочебоксарска Чувашской Республики

на 2021 – 2024 годы

От работодателя:  
Директор  
Детской музыкальной школы

  
\_\_\_\_\_ А.Н. Николаева  


От работников:  
Председатель профкома  
Детской музыкальной школы

  
\_\_\_\_\_ С.Н. Короткова  


Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_  
(указать наименование органа)

Регистрационный № 369 от «15» 02 2021 г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_ Э.В. Мавкин  
(должность, Ф.И.О.)



М.П.

## Оглавление.

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовой договор.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

Раздел 7. Гарантии и компенсации.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья.

Раздел 9. Пенсионное страхование.

Раздел 10. Обязательства профкома.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора школы и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа» г. Новочебоксарска Чувашской Республики.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников учреждения (далее – Профсоюз), в лице их представителя первичной профсоюзной организации – (далее Профком); работодатель в лице его представителя – директора школы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Профкома:

- Перечень должностей с ненормированным рабочим днем;
- Соглашение по охране труда на 2021-2024 гг.;
- Перечень бесплатно выдаваемой специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учет мнения (по согласованию) Профкома;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## Раздел 2. Трудовой договор.

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, в соответствии с программами, в зависимости от обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными документами об образовании.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год. Объем преподавательской работы, выполняемый директором школы помимо основной работы без занятия штатной должности, определяет учредитель. Объем учебной нагрузки в рамках указанного количества часов, выполняемый его заместителями, определяет руководитель учреждения.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях, не требующих согласия работников:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), контингента обучающихся;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
  - восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
  - возвращение на работу отсутствующего работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до 3-х летнего возраста, или после окончания данного отпуска;
  - перевод работника на работу, не обусловленную трудовым договором, на срок до одного месяца, в случаях, установленных, ч.2 и 3 ст. 72.2. ТК РФ.

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

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **Раздел 3.**

#### **Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. В случае направления работника на обучение по повышению квалификации работодатель обязан сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ), а также на участие в конкурсах оплатить работнику командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения, конкурсное участие и обратно, проживание по фактическим расходам) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.167 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008г. №749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», в редакции от 29.07.2015г).

Гарантии при направлении работников в служебные командировки сохраняются согласно трудовому законодательству и положению об особенностях направления работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» г. Новочебоксарска Чувашской Республики в служебные командировки.

3.3. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.4. Организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об утверждении порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям или на соответствие занимаемой должности.

### **Раздел 4 .**

#### **Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя трудового коллектива (Профком) в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата производится в соответствии со ст.179 ТК РФ.

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

## Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени и норма часов учебной(педагогической)работы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (ред. от 13.05.2019), приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и другими действующими нормативными актами Российской Федерации.

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

5.4. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском периоды отмены занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым руководителем образовательного учреждения и коллективным договором.

5.12.3. Для предоставления длительного отпуска, в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5.12.4. При предоставлении такого отпуска учитывается, в частности, фактически проработанное время замещения должности педагогическим работником по трудовому договору.

5.12.5. В этот стаж включаются периоды:

- фактически проработанное время;
- в случае увольнения и последующего устройства на педагогическую должность срок между увольнением и официальным трудоустройством не должен превышать 3 месяцев;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы и должность (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении);
- период производственной практики, если срок между ее окончанием и днем поступления на педагогическую работу не превысил 1 месяц.

5.12.6. За работником, находящимся в отпуске, сохраняется место работы, без сохранения заработной платы.

5.13. Общим выходным днем является воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **Раздел 6 .**

### **Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с муниципальными правовыми актами города Новочебоксарска Чувашской Республики и положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» г. Новочебоксарска Чувашской Республики в соответствии с Постановлением администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца; за вторую половину месяца (окончательный расчет за отработанный месяц) - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке.

6.3. Сроки выдачи зарплат в первый месяц работы для вновь принятых работников:

Календарные сроки поступления на работу	Срок первой выплаты заработной платы
С 1-е по 14-е число	15-го числа — исключительно для вновь принятых работников пропорциональном фактически отработанному времени
С 15-го по 19-го число	25-го числа — одновременно со всеми работниками, пропорциональном фактически отработанному времени
С 20-го числа до конца месяца	10-го числа — в общие для выплаты зарплаты сроки, пропорциональном фактически отработанному времени

Последующие выплаты заработной платы осуществляются согласно раздела 6., п.6.2 в установленные настоящими коллективным договором.

6.4. Заработная плата, стимулирующие и компенсационные выплаты работникам учреждения производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» г. Новочебоксарска Чувашской Республики.

6.5. Оплата труда работников в ночное время производится в соответствии со ст. ст. 152,153,154 ТК РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. В соответствии Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 №17-П за работу в ночное время (с 22 до 06 часов), за работу в нерабочие праздничные дни, за работу, превышающую норму часов, установленную за конкретный месяц (сверхурочную работу) производится сверх установленного размера МРОТ.

## Раздел 7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. По заявлениям работников предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- регистрации брака – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней;
- неожиданного тяжёлого заболевания близкого родственника (по заключению учреждения здравоохранения) - 1 день;
- смерти близкого родственника (мужа, жены, ребёнка, родителей) и его похороны – до 5 календарных дней;

7.2. По заявлению работника устанавливает дополнительные дни отдыха в случаях:

- по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ);

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

- в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.3. По заявления работников предоставляется дополнительные оплачиваемые выходные дни для прохождения диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ) с сохранением за ними места работы (должности и среднего заработка):

- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию) - 2 рабочих дня один раз в год;



- работающим пенсионерам - 2 рабочих дня один раз в год.
- остальным работникам - 1 раз в 3 года.

7.4. Прохождение диспансеризации все работники, в том числе пенсионеры и предпенсионеры проходят в соответствии с утвержденным приказом Минздрава России от 26.10.2017 №869 н "Об утверждении порядка проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения".

## **Раздел 8. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

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

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда по началу учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

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

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

8.7. Организовать в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности труда с учетом мнения Профкома.

8.8. Обеспечить работников специальной рабочей одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормативами и утвержденными перечнями профессий и должностей при наличии финансирования.

## **Раздел 9. Пенсионное страхование.**

9. Работодатель обязуется:

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения персонифицированного учёта, а также для назначения (перерасчёта) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;

- предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы Пенсионного фонда России.

## **Раздел 10. Обязательства профкома.**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

10.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.4. Участвовать в работе Комиссий учреждения по заработной плате, по распределению стимулирующих и компенсационных выплат учреждения по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

10.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.7. Стороны договорились, что будут совместно проводить мероприятия, посвященные Дням пожилых людей, защитников Отечества, 8 Марта, Нового года с вручением цветов и подарков за счет средств учреждения и профсоюзной организации, если позволяют материальные возможности учреждения и профсоюзной организации.

10.8. Профком обязуется:

- защищать интересы членов профсоюза в судебных и правоохранительных органах, ст.29 Закона РФ о профсоюзах;
- информировать трудовой коллектив о своей работе;
- ходатайствовать перед руководителями учреждения о поощрении (награждении) работников за хорошие показатели в труде, присвоении почетных званий;
- организовывать посещение работников, находящихся на больничном, ветеранов труда, состоящих в профсоюзе, оказывать им материальную помощь из средств профсоюзной организации на приобретение медикаментов в размере 500 рублей в год на каждый отдельный случай;
- проводить культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в коллективе, совместно с руководителем заниматься вопросами проведения торжественных и юбилейных мероприятий работников;
- организовывать коллективные выезды и выходы работников в театры, концертные организации, музеи, картинные галереи для просмотра спектаклей, концертов, посещение художественных выставок и других мероприятий;
- совместно с администрацией организовывать мероприятия для работников и их детей, вручение новогодних подарков детям;
- оказывать материальную помощь работникам, пенсионерам, состоящим в профсоюзе, за счет средств профсоюзной организации в связи с трудным материальным положением, в случае длительной нетрудоспособности, болезни в сумме 500 рублей в год;
- поздравлять членов профсоюза с днем рождения, производить материальное вознаграждение в связи с памятливыми датами в жизни (50, 55, 60 лет) за счет средств профсоюзной организации;
- поощрять профсоюзных активистов, уполномоченных, членов комиссии по охране труда за активную работу.
- оказывать материальную помощь 1000 рублей членам профсоюза в случаях:
  - на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец)
  - в связи с рождением ребенка,
  - семье работника, в случае его смерти,
  - за активную работу в профсоюзе.

## **Раздел 11.**

### **Контроль за выполнением коллективного договора.**

#### **Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце календарного года.

11.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Изменения и дополнения коллективного договора производится в порядке, предусмотренном законодательством. При необходимости приведения Положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательствами, и иными нормативными правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими коллективный договор.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 2021 – 2024 гг.

11.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

## Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда работников
3. Положение о стимулирующих выплатах.
4. Положение о премировании работников.
5. Положение о материальной помощи работникам.
6. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.
7. Соглашение по охране труда на 2021-2024 гг.
8. Перечень бесплатно выдаваемой специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

Прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью  
11 (Одиннадцать) листов

Директор  
  
А.Н. Николаева

Председатель профкома  
  
С.Н. Короткова



### Регистрационная карта коллективного договора

Дата регистрации и регистрационный номер коллективного договора	15.02.2021 №369	Численность работников, охваченных коллективным договором,	70	Название города(района)	Новочебоксарск	Наименование основного вида экономической деятельности	Муниципальная	Организационно-правовая форма организации	Муниципальная
Дата заключения коллективного договора	12.02.2021	Дата начала действия коллективного договора	12.02.2021	Чувашская Республика	Новочебоксарск	МБОУДО «Детская музыкальная школа»	85.41.2	бюджетная	муниципальная
Дата окончания коллективного договора	12.02.2024	Срок действия коллективного договора 3 года							
Стороны коллективного договора, представители									
от работодателя					от работников				
А.Н.Николаева					С.Н.Короткова				
Рабочее время									
Оплата труда	Тарифная сетка	Мин. тарифная ставка(оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам				
Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска									
Отпуска	На работах с вредными или опасными условиями труда			На работах с ненормированным рабочим днем			В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и др.		
Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников			Доплаты к выходному пособию			Др. меры по соц. защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников		
Охрана труда									

Полное название органа, проводившего регистрацию

Администрация города Новочебоксарска  
Чувашской Республики

Управляющий делами администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики

Е.В.Маскин



*Handwritten signature in blue ink.*