

**Коллективный договор**  
**муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**Детской музыкальной школы №1 им.П.И.Чайковского**  
**на 2018-2021 учебный год**

*Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива  
8 февраля 2018 года*

ДЕПАРТАМЕНТ  
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА  
ГОРОДА  
ВЛАДИКАВКАЗ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА  
№1 ИМ. П.И. ЧАЙКОВСКОГО

г. Владикавказ

Решение № 4162  
15.02.2018

## Раздел I Общие положения

Коллективный договор (далее - КД) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками организации и Работодателем. Договаривающимися сторонами КД являются; коллектив ДМШ №1 им. П.И.Чайковского в лице профсоюзного комитета (председатель Профкома ) действующего на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, защищающий интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении КД, осуществлении контроля за его выполнением и директор ДМШ №1 им. П.И.Чайковского Каргиева Ф.Б., действующий на основании Устава образовательного учреждения.

Коллективный договор разработан и заключён, исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочия сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия КД не имеют обратной силы, распространяются на всех работников учреждения и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие (ст. 12 ТК РФ)

**Принципы социального партнёрства**, являющиеся обязательными для сторон (ст. 23 ТК РФ):

- равноправие сторон, уважение и учет их интересов;
  - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
  - соблюдение норм действующего законодательства;
  - полномочность представителей сторон;
  - свобода выбора и обсуждения условий коллективного договора;
  - реальность принятых обязательств;
  - обязательность выполнения КД;
  - контроль и ответственность за выполнением
- а также (по условиям КД):
- приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;
  - обеспечение занятости и социальной защиты работников;

### **Цель КД:**

- соблюдение социальных и трудовых гарантий работников;
- повышение их жизненного уровня;
- обеспечение стабильности и эффективности работы образовательного учреждения;
- разграничение прав и обязанностей сторон.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер нижеследующих документов:

- Генерального Соглашения между Правительством Российской Федерации, Федерацией Независимых Профсоюзов России, Общероссийскими объединениями товаропроизводителей;  
Соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом Работников культуры;

- Трёхстороннее соглашение между Правительством СОА и Советом профсоюза РСО - Алания;

Отраслевое соглашение между Министерством культуры и искусства РСО - Алании и Республиканскими организациями Северной Осетии - Алании;

Любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанной на её специфических требованиях, дискриминацией не считается (Конвенция МОТ №111 от 15 июня 1960 г. "О дискриминации в области труда и занятий" ст. 1)

**обязательства работодателя:**

- *соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия КД, соглашений и трудовых договоров;*

- *признавать право работников на участие в управлении образовательным учреждением, в предусмотренных законом формах (ст. 21 ТК РФ)*

*принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению*

*положения работников;*

- *ознакомить с КД, другими нормативными правовыми актами всех работников организации, а также вновь поступающих работников в течение 15 дней после их приема на работу;*

- *издавать все приказы в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, КД и учетом мнения профсоюзного комитета ДМШ №1 им. П.И.Чайковского;*

- *не ограничивать законные права работающих и их представителей профсоюзных органов ДМШ №1 им. П.И.Чайковского;*

- *выплачивать заработную плату, оплату отпуска, выплаты при увольнении и другие выплаты.*

- *возмещать работнику:*

➤ *не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться;*

➤ *незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;*

➤ *отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или Государственной инспекции труда о восстановлении работника на прежней работе;*

➤ *задержки выдачи трудовой книжки, внесения в неё не соответствующей законодательству формулировки причин увольнения*

➤ *ущерб, причиненный имуществу работника*

➤ *моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием,*

- денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора
- добиваться стабильного финансового положения учреждения.

#### **обязательства профсоюзного комитета:**

- обеспечить:

- защиту трудовых прав работников;
- защиту работников против любых дискриминационных действий, направленных на
- ущемление свободы объединения в области труда;
- *способствовать* устойчивой деятельности учреждения с целью сохранения рабочих мест,
- своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством,
- соглашениями и КД;

*всемерно содействовать:*

- реализации КД, отраслевых, федеральных и территориальных соглашений;
- снижению напряжённости в трудовом коллективе, используя средства профсоюзной работы.

#### **обязательства сторон:**

- *способность заключению* и выполнению КД;
- *принимать решения* по вопросам и проблемам, связанным с ходом выполнения КД;
- *обеспечивать информацией*, представляющей взаимный интерес.

## **Раздел II Обеспечение условий труда**

### **1. Условия занятости.**

1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, при выполнении определенной работы. При этом один экземпляр трудового договора отдается работнику. Прием на работу оформляется приказом работодателя, который объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня его подписания с выдачей по требованию работника заверенной копии приказа. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключённого трудового договора. В срочном трудовом договоре указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 57 ТК РФ). Если работник с ведома администрации уже приступил к исполнению своих должностных обязанностей, вне зависимости от формы или порядка оформления, трудовой договор считается заключённым.

1.2 Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть также заключён второй трудовой договор о работе по совместительству, выполняемой по месту основной работы и в других учреждениях. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4-х часов в рабочий день и 16 часов в неделю.

Трудовой договор с работником - совместителем может быть прекращен в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

1.3 При продолжении трудовых отношений после окончания срока трудового договора, хотя бы на один день, без требования сторон об их прекращении, трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок

### **Обязанности работодателя:**

- *разрабатывать* должностные инструкции для всех категорий работников и Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются по согласованию с профсоюзным комитетом.
- *знакомить* работника под роспись при заключении трудового договора с настоящим КД, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами, действующими в организациях и учреждениях культуры;
- *определять* при заключении трудового договора права работника (при этом работник вправе пригласить для консультации представителя профсоюза): срок, условия труда и заработной платы, размер ставок, условия расторжения договора, социальные гарантии и льготы в соответствии с трудовым законодательством РФ;
- *принимать* (по согласованию с профкомом) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр существенных условий труда, кроме ухудшающих положение работника, по сравнению с условиями КД

1.5. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

1.6. Применение дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1). замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям, не позднее одного месяца после обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске и времени, необходимого на учет мнения профкома учреждения.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ

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

Работодатель по собственной инициативе, по просьбе работника, профкома или непосредственного руководителя работника вправе снять взыскание до истечения одного года со дня его применения (ст. 194. ТК РФ).

1.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником также являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника

Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения может быть предан гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или, если это необходимо для защиты обучающихся, воспитанников

1.8. Расторжение трудового договора по основаниям, не предусмотренным законом, не допускается.

1.9. Не подлежат увольнению по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, работники

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет;
- одинокие матери и другие лица, воспитывающие ребенка без матери, при наличии ребёнка до 14 лет, или ребёнка-инвалида до 18 лет (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10, 11 ст. 81 ТК РФ).

**1.10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов в соответствии с законодательством имеют:**

*-Работники с более высокой квалификацией.*

*-Работники с равной квалификацией:*

- имеющие двух или более иждивенцев, находящихся на их полном содержании;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- повышающие свою квалификацию без отрыва от работы по направлению работодателя;
- получившие производственную травму или травму при исполнении служебных обязанностей, а также профессиональное заболевание в данном учреждении;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие матери, обучающие детей в образовательных учреждениях до 18-летнего возраста;

- одинокие отцы, опекуны (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- квалифицированные работники, имеющие стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет.

#### Дополнительные обязательства работодателя:

- *устанавливать нагрузку* преподавателям и концертмейстерам, не имеющим пенсии по выслуге лет и возрасту, не ниже 1 ставки;
- *производить* прием совместителей по согласованию с профкомом;
- обеспечить возможность преподавателям права на свободу выбора методов обучения и воспитания, оценки знаний, использования учебных пособий и материалов;
- предоставлять преподавателям 3 часа, а концертмейстерам 4 часа в неделю, оплачиваемых согласно тарификации, для совершенствования методической и исполнительской работы.

#### Обязательства профсоюзного комитета:

- консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь;
- содействовать работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении работниками трудовых обязанностей;
- добиваться улучшения условий труда работников.

#### Обязательства работников:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- нести материальную ответственность (в пределах среднемесячного заработка)
  - за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества;
  - за прямой действительный ущерб, причинённый им работодателю;
  - за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. Работодатель с учётом конкретных обстоятельств по причинении ему ущерба, имеет право полностью или частично

отказаться от его взыскания с виновного работника

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;
- уважать достоинство женщин и мужчин с целью построения общества равных

## 2. Время труда и отдыха.

2.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми собранием (конференцией) работников по представлению работодателя (администрации), которые являются приложением к коллективному договору.

2.2. С учётом специфики работы образовательного учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя продолжительностью не более 40 часов для административно - хозяйственного корпуса, для педагогов — сокращенная рабочая неделя — 36 часов в неделю;

2.3. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом;

- привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия и письменного распоряжения работодателя, по согласованию с профсоюзным комитетом;

- работа в выходной день по желанию работника может компенсироваться другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.5. **Дополнительные выходные дни** устанавливаются одному из родителей (опекуну, попечителю), а также лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до 18 лет - 4 оплачиваемых выходных дня в месяц

**В образовательном учреждении культуры работникам предоставляются:**

а) *ежегодный оплачиваемый отпуск* продолжительностью 56 календарных дней для преподавателей и концертмейстеров, и не менее 28 календарных дней для остальных работников с сохранением места работы (должности) и среднего заработка

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем *переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо* при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели



При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днём 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 днём увольнения также считать последний день отпуска

б) *длительный отпуск педагогическим работникам* образовательных учреждений (не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) сроком до одного года, порядок и условия которого определяется учредителем и Уставом образовательного учреждения с сохранением права досрочного выхода на работу.

в) *оплачиваемый отпуск женщинам по беременности и родам* полагается: по заявлению в соответствии с медицинским заключением 70 (в случае осложнённых родов - 86, при рождении двух и более детей - 110) календарных дней после родов.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней фактически использованных ею до родов

В случае болезни, причиной которой по медицинскому освидетельствованию являются роды, женщина имеет право на продление её послеродового отпуск.

При нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, приказ о её увольнении отданный работодателем во время её отсутствия, или если срок исполнения этого приказа совпадает с её отсутствием, является незаконным

г) *отпуск по уходу за ребёнком* (оплачиваемый за счет средств социального страхования):

- женщине до достижения возраста ребёнка 1,5 лет;
- отцу ребёнка, бабушке, деду, др. родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребёнком.

На период отпуска по уходу за ребёнком, за работником сохраняется место работы (должность) - ст.256 ТК РФ.

- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев

д) *дополнительные неоплачиваемые отпуска* сверх ежегодного отпуска:

- рождение ребёнка - до 5 календарных дней;
- бракосочетание - до 5 календарных дней;
- похороны близких родственников - до 5 календарных дней (в особых случаях - до 7 календарных дней),
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;  
 работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

**- отпуска, связанные с семейными обязанностями:**

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери ежегодные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней, используемые полностью либо по частям

- при праздновании свадьбы детей - 3 календарных дня;
- серебряной, золотой свадьбы - 2 календарных дня;
- в первый день занятий в школе матерям, отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам (попечителям), имеющим детей до 12-летнего возраста - 1 день;
- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, жён, мужей, детей, опекунов, усыновителей и попечителей) - 1-2 дня;
- отпуск по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения в обязательном порядке.

**- в других случаях:**

- болезни по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, в обязательном порядке - 3 календарных дня;
- за работу без больничных листов в течение года - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме - 2 календарных дня.

е) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска преподавателям и концертмейстерам за особый характер работы - от 3 до 5 календарных дней возможны:

- за подготовку учащихся к международному, республиканскому конкурсу, фестивалю;
- за подготовку к хоровому смотру;
- подготовку методических работ, получивших признание на федеральном, областном, муниципальном уровне;
- за подготовку выпускного вечера.

ж) отпуска профсоюзному активу - оплачиваемые:

председателю и казначею профкома - 5 календарных дней;

- членам профкома и председателю ревизионной комиссии профсоюзной организации - 3 календарных дня.

### 3. Оплата труда.

3.1. Основными критериями при оплате труда работников бюджетной сферы служат должностные оклады, а также повышающие коэффициенты, определяемые по результатам аттестации или по тарификации в соответствии со стажем и образованием.

3.2. Основными критериями аттестации являются квалификация работника и результаты, достигнутые при исполнении служебных обязанностей.

3.3. Какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда запрещается

3.4. Заработная плата работникам выплачивается согласно действующего законодательства с обязательной выдачей расчетных листков.

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы

3.6. Выплата заработной платы производится до 15 числа каждого месяца.

3.7. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов

3.8. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу в размере тарифной ставки.

3.9. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала, т.е. 28 июня ежегодно. В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат (по КД).

#### **Обязательства работодателя по оплате труда работников:**

- обеспечить работникам равную оплату за равный труд;
- возместить работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу.
- сохранить место работы, должность и компенсационные выплаты в случае организации и проведения трудовым коллективом забастовки на весь её период;
- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного органа школы;
- перечислять заработную плату на указанные счета в банках по письменному заявлению работника;
- информировать работников школы о финансовых поступлениях из бюджета, доходов от платных услуг и др. доходов, а также их расходов;
- обеспечить сохранность имущества школы;

- выделять *финансовые средства* на текущий и капитальный ремонт здания, мебель, инструменты, аппаратуру, технические средства, необходимые для учебного процесса.

**Работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки с учётом мнения профсоюзного органа работников** (в том числе и из внебюджетных источников).

3.9. *Экономия средств (бюджетных и внебюджетных) по условиям, определяемых КД*, может направляться на:

- премирование, оказание материальной помощи работникам и обучающимся;
- улучшение условий труда и быта.

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

**Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:**

1) *Обеспечить:*

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда (при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении трудового процесса, применении инструментов и материалов), предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний;

- режим труда и отдыха работников.

2) *Выполнять* нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений.

3) *Исключить* условия труда, неблагоприятные для работающих женщин, приводящие к росту профессиональных заболеваний и травматизма.

4) *Организовать контроль за:*

- состоянием условий труда и аттестацией рабочих мест по условиям труда;
- правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

5) *Обучать* безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию помощи при несчастных случаях;

6) *Проводить* инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности;

7) *Предоставлять профсоюзному комитету* информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с профкомом расследование и учёт несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей;

8) *Принимать меры (оказание пострадавшим первой помощи)* для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний;

9) *Отвечать за ущерб*, причинённый здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

10) *Выплачивать потерпевшим* в случае травматизма на производстве,

профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты;

11) *Обеспечить больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более лёгкую в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы*

12) *Приобретать и пополнять медицинскую аптеку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи*

13) *Ввести должность специалиста по охране труда с учётом специфики деятельности образовательного учреждения*

14) *Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда.*

### **Обязательства профсоюзного комитета по охране труда и здоровья работников:**

*осуществлять контроль за:*

- состоянием труда и отдыха;
- приобретением за счёт средств социального страхования путёвок в санатории в соответствии с существующим положением о санаторно-курортном лечении.

### **Обязательства работников:**

*соблюдать правила и инструкции по охране труда;*

*- сообщать работодателю о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников, обучающихся;*

*- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда;*

*- проходить обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры (обследования)*

## **Раздел IV Социальные гарантии**

### **Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации:**

1) *при направлении в служебные командировки (сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой)*

2) *выполнении государственных и общественных обязанностей (освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время);*

3) *совмещении работы с обучением.*

#### **4) гарантии работающим женщинам:**

- при прохождении диспансерного обследования по беременности (сохранение среднего заработка по месту работы)
- имеющим детей в возрасте до полутора лет в случае невозможности выполнения прежней работы - перевод по личному заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет

Такие же гарантии предоставляются *отцам, воспитывающим ребёнка без матери, опекуну, (попечителю)*

- *превысившим трудовую деятельность* на срок более года на повышение квалификации, обучение новым программам, специальностям.

#### **5) гарантии для участников переговоров по коллективному договору со стороны профсоюза:**

- участники переговоров не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя; лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора (соглашения) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трёх месяцев;

#### **б) гарантии соблюдения общих требований при обработке персональных данных работников**

### **Совместные обязательства работодателя и профсоюзного комитета по социальной защите работников:**

- *определять дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, совмещение профессий, по результатам решения аттестационных комиссий и в других особых случаях за счёт всех источников финансирования*

- *обеспечивать информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения Списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;*

- профсоюзному комитету **оказывать материальную помощь** в размере не менее 300 руб.

• остро нуждающимся одиноким матерям, воспитывающим 1 и более детей (отцам, опекунам, попечителям, воспитывающим детей без матери):

- многодетным семьям;
- инвалидам и больным работникам в случае длительной болезни;
- Работникам, пострадавшим от стихийных бедствий;
- при рождении ребёнка;
- на погребение близких родственников;
- на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации 20 и более лет, пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из учреждения, материальная помощь их семьям;

- работникам пенсионного возраста и неработающим ветеранам - по представлению профкома;
- работникам, проработавшим в учреждении 20 и более лет при выходе на пенсию;
- в частичной оплате стоимости путёвок для оздоровления работников;
- в связи с особыми обстоятельствами - по ходатайству профкома;
- *утверждать Положение о примирении работников* на собрании трудового коллектива;
- *поощрять работников*, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, награждать ценным подарком, Почётной грамотой и т.д.);
- *представлять за особые трудовые заслуги* перед обществом и государством в государственным наградам (ст. 191 ТК РФ);
- *поощрять обучающихся* за победу на профессиональных конкурсах, добросовестное отношение к учёбе и профессиональное мастерство (объявлять благодарность, награждать ценным подарком, Почётной грамотой и т.д. ст. 191 ТК РФ).

#### **Обязательства профсоюзного комитета:**

- *осуществлять контроль* за соблюдением социальных гарантий работников;
- *оказывать материальную помощь* остро нуждающимся;
- *содействовать:*
  - *в предоставлении гарантий и компенсаций*, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД;
  - *в приобретении путёвок* в санатории, детские оздоровительные лагеря для детей работников, санатории-профилактории для обучающихся.

#### **Работники имеют право**

в целях обеспечения личной защиты:

- *на регулярную и полную информацию* о хранящихся у администрации *своих персональных данных*, бесплатный доступ к ним, возможность получения копии любой записи, содержащей персональные данные;
- *требовать исключения или исправления* неверных или неполных записей с выражением собственного мнения об этом в личном заявлении.

### **Раздел V Гарантии деятельности профсоюзной организации**

Взаимоотношения работодателя и профсоюзной организации (профкома) строятся на основе законодательства, соглашений и КД.

Работодатель признаёт *профсоюзный комитет* единственным представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

### **Обязательства работодателя перед профсоюзным комитетом учреждения:**

- *соблюдать права и гарантии профсоюза;*
- содействовать деятельности профсоюзной организации, её органов, профсоюзного актива;*
- *предоставлять профсоюзным органам учреждения бесплатно всю необходимую информацию, документы, сведения и объяснения по условиям труда, заработной плате, другим социально-экономическим вопросам.*
- *не препятствовать:*
  - *осуществлению деятельности профсоюза по охране прав работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;*
  - *посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением КД, соглашений;*
  - *контроль за:*
    - *расчётами заработной платы;*
    - *распределением нагрузки преподавателей и концертмейстеров;*
    - *продолжительностью рабочего дня;*
    - *расписанием занятий;*
    - *состоянием трудовых книжек работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение).*
- *создавать условия для работы профкома:*
  - *гарантировать членам профсоюзных органов, не освобождённым от основной работы, предоставление свободного времени с сохранением заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;*
  - *обеспечивать возможность членам профсоюза участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, заседаний исполкомов, президиумов, на время краткосрочной профсоюзной учёбы (в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными профсоюзными органами с сохранением среднемесячной заработной платы, если это предусмотрено КД и (или) отраслевым тарифным соглашением*
  - *предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимое для его деятельности помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное охраной, связью, отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы профоргана и проведения собраний работников*
  - *содействовать ежемесячному сбору и своевременному перечислению членских профсоюзных взносов по безналичному расчёту из заработной платы работников по списку, представленному профкомом, на основании личных*



письменных заявлений членов профсоюза на счёт профкома и вышестоящего профсоюзного органа в размере, предусмотренном Уставом РПРК

- *перечислять* в таком же порядке и на тех же условиях денежные средства на счёт профкома от заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их письменным заявлениям в размере, определяемым КД, отраслевым тарифным соглашением
- *рассматривать* в оперативном порядке предложения и претензии профсоюзного комитета, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза.
- *сообщать профсоюзному комитету* в недельный срок с момента получения требований профкома об устранении выявленных нарушений, о результатах их рассмотрения и принятых мерах;
- *предусмотреть денежные поощрения* для членов профсоюзных органов учреждения;
- *ходатайствовать от имени администрации* по представлению профкома о награждении профсоюзного актива ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную общественную деятельность в интересах коллектива.

### **Профсоюзная организация учреждения:**

- *действует* на основании Устава Российского профсоюза работников культуры. Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- *представляет и защищает права и интересы членов профсоюза* по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной организации;
- *информирует работников* через средства информации, имеющиеся в учреждении, о деятельности профсоюзной организации и предстоящих мероприятиях.

### **Дополнительные гарантии работодателя для работников, избранных в профсоюзные органы:**

- Работники, избранные в профсоюзные органы, *не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа*, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;
- Работа председателя профсоюзной организации и членов профсоюзных органов *признаётся значимой* для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников;
- увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, по условиям КД и (или) отраслевого тарифного

соглашения заключённого между Министерством культуры РСО - Алания и Республиканской организацией Северной Осетии – Алании, Российского профсоюза работников культуры; Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравших в состав профсоюзных органов, возможно до истечения двухлетнего срока после окончания их полномочий в случае, когда на увольнение по ТК РФ не требуется согласия вышестоящего профсоюзного органа

## **Раздел VI Заключительные положения**

1. Коллективный договор вступает в силу с 21.02. 2013г. по 21.02.2016 г.
2. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.
3. В случае изменения трудового законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда работников на основе взаимных договоренностей в КД вносятся соответствующие изменения и дополнения.
4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения КД, а также при подведении предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.
5. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по внесению предложения, а их длительность не превышает двух недель.
6. Предложения изменений или дополнений принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.
7. Изменения или дополнения КД, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между работодателем и представителем работников - профкомом.
8. За неисполнение КД и нарушений его условий работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством;
9. Работодатель обязуется рассматривать предложения работников и профкома по вопросам деятельности учреждения и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.
10. При выполнении работодателем всех условий КД профсоюзный комитет обязуется не выступать организатором забастовок, содействует работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а работодатель не использует локауты.
11. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.
12. При реорганизации учреждения, КД сохраняет своё действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон.

13. При пересмотре КД стороны решают вопрос о сохранении льгот для работников учреждения и выполнении других условий по-прежнему КД

### Заключительное оформление договора.

Коллективный Договор заключен на срок с 8.02.2018г. до 8.02.2021г.

Стороны имеют право продлить действие КД на срок три года. (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный Договор принят собранием трудового коллектива ДМШ №1 им.П.И.Чайковского 8 февраля 2018г.

Председатель Профкома ДМШ №1

им.П.И.Чайковского



Буданова Л.В.

М.П. 8.02.2018г.

Директор ДМШ №1

им.П.И.Чайковского



Резаева З.Т.

М.П. 8.02.2018г.

Коллективный договор зарегистрирован \_\_\_\_\_

№ \_\_\_\_\_ от «        » \_\_\_\_\_ 2018г.