

Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования Детская школа искусств № 4
городского округа город Воронеж
(МБУДО ДШИ № 4)

с 19.09.2025 г. по 18.09.2028 г.

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Оплата труда.....	3
3. Выплата пособий и компенсаций работникам	4
4. Нормирование труда.....	5
5. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников	6
6. Режим труда и время отдыха	7
7. Охрана труда	8
8. Социальные гарантии и компенсации	10
9. Работа с молодежью	11
10. Содействие занятости работников. Дополнительные гарантии для работников при сокращении численности или штата	11
11. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств	11
12. Профсоюз. Гарантии профсоюзной деятельности.....	11
13. Заключительные положения	12
График сменности	14
Перечень работников с ненормированным рабочим днем:	15
Соглашение об охране труда.....	16

1. Общие положения

- 1.1. Сторонами Коллективного договора являются Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Детская школа искусств № 4 городского округа город Воронеж, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Ираиды Вячеславовны Буравченковой, действующего на основании устава, с одной стороны, и работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств № 4 городского округа город Воронеж в лице своего представителя председателя профсоюзного комитета Ирины Ивановны Кобзарь, именуемые в дальнейшем «Работники», действующие на основании протокола общего собрания трудового коллектива от 15.09.2025 г. № 2_, с другой стороны, совместно именуемые «Стороны».
- 1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.
- 1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников.
- 1.4. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.
- 1.5. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения первичной профсоюзной организации (далее – «Профсоюз») (по согласованию с Профсоюзом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.
При отсутствии у Работодателя Профсоюза под понятием «профсоюз» понимать представительный орган Работников.

2. Оплата труда

- 2.1. Работодатель обязуется:
 - 2.1.1. Осуществлять оплату труда Работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным тарифным ставкам (должностным окладам), в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.
- 2.2. Труд Работников оплачивается повременно на основе должностных окладов, также им могут премии в соответствии с действующими в Работодателя системами оплаты труда и (или) за добросовестное исполнение ими трудовых обязанностей.
- 2.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 20-го числа текущего месяца выплата первой части заработной платы за первую половину отчетного месяца; и 05-го числа месяца, следующего за отчетным, выплата второй части заработной платы за вторую половину отчетного месяца.
При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Указанные выплаты Работодатель производит в кратчайшие сроки.
- 2.4. Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на счет в банк, указанный Работником в соответствующем заявлении.
- 2.5. Работодатель стремится соблюдать соотношение заработной платы 10 % самых высокооплачиваемых Работников организаций и заработной платы 10 % самых низкооплачиваемых Работников в размере, не превышающем 7 кратного за учетный период, равный календарному году.

- 2.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы Работников в размере не ниже индекса роста потребительских цен, определяемого органом статистики, не реже чем один раз в три года. В случае невозможности провести индексацию в полном объеме по причинам экономического, технологического, организационного характера, Работодатель и Профком первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии – иной представитель Работников, вправе обратиться в письменной форме к Воронежской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений с мотивированным предложением о временном приостановлении действия настоящего пункта.
- 2.7. Работодатель осуществляет оплату работникам времени приостановки работы в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней в размере среднего заработка работника. Работники в это время могут находиться вне места работы. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.
- 2.8. Работникам предоставляются следующие компенсации в виде доплаты:
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда: 4 % от тарифной ставки или оклада;
 - за работу в ночное время (с 22:00 по 06:00): 20 % часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;
 - за работу в выходные или нерабочие праздничные дни: 100 % тарифной ставки или оклада (оплата в двойном размере).
- 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;
- за сверхурочную работу: первые два часа в учетном периоде – 50 % (оплата в полуторном размере), последующие часы в учетном периоде – 100 % (оплата в двойном размере).
- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 2.9. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), устанавливается дополнительное вознаграждение в размере 100 (сто) рублей в день за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе.
- 2.10. Время простоя не по вине Работника оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.
- 2.11. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.
- 2.12. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 2.13. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования Работников, в которой, в том числе, учитывается:
- а) эффективность работы и улучшение результатов деятельности Работников;
 - б) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.
- 2.14. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится Работодателем с учетом мотивированного мнения представителей Работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

3. Выплата пособий и компенсаций работникам

- 3.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в следующих случаях:
- переводе на другую работу;

- при направлении в служебные командировки;
 - при исполнении государственных или общественных обязанностей;
 - при совмещении работы с обучением;
 - при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - в некоторых случаях прекращения трудового договора;
 - в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
 - в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- 3.2. Кроме того, Работодатель обеспечивает следующие выплаты.
- 3.2.1. В случае гибели Работника в результате несчастного случая на производстве по вине Работодателя (его представителя) выплачивают семье погибшего дополнительное, сверх норм, предусмотренных обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, единовременное пособие в сумме не менее 25 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом на день фактической выплаты.
- 3.2.2. В случае трудового увечья, полученного Работником на производстве, Работодателем выплачивается единовременная компенсация, размер которой определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера 25 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом на день фактической выплаты.
- 3.3. Гарантии и компенсации.
- 3.3.1. При направлении в командировку Работника Работодатель издает соответствующий приказ.
- 3.3.2. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, а также суточные в размере 200 рублей.
- 3.3.3. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы в размере, установленном трудовым договором. Работникам за счет средств Работодателя производятся следующие доплаты:
- за выслугу лет от 5% до 10% от оклада, ставки заработной платы в месяц;
 - за специальное звание в размере 10% от оклада, ставки заработной платы в месяц.
- 3.3.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в размере среднего дневного заработка.

4. Нормирование труда

- 4.1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения Работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:
- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
 - своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
 - надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление Работнику;
 - условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и безопасности производства.
- 4.2. Стороны договорились:
- 4.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.
- 4.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.
- 4.2.3. Работодатель обеспечивает:
- а) своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;
 - б) совершенствование нормирования и условий труда.

5. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.

Условия высвобождения работников

- 5.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.
- 5.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:
- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и(или) о рабочем месте;
 - об испытании;
 - о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
 - об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
 - о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
 - об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
 - об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 5.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 5.4. Общими основаниями прекращения трудового договора являются:
- 1) соглашение Сторон;
 - 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;
 - 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
 - 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
 - 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
 - 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
 - 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;
 - 8) отказ 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 отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
 - 9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
 - 10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;
 - 11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).
- 5.5. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка 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;

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- 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;
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора.

5.6. В соответствии со ст.66.1 ТК РФ работодатель должен формировать основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования.

6. Режим труда и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

Работодатель может обеспечивать доставку на работу и с работы Работников в отдаленные и труднодоступные районы, а также при условии позднего окончания работы служебным транспортом либо обеспечивать им возможность нормального отдыха.

Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

Время начала и окончания работы и перерывов в работе устанавливается индивидуально для разных категорий работников.

Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и не оплачивается.

6.2. Отдельным категориям работников может устанавливаться режим суммированного учета рабочего времени. Учетный период устанавливается приказом Работодателя и не может превышать 1 (одного) года, а для работников с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 3 (трех) месяцев.

Режим суммированного учета рабочего времени с конкретным указанием категорий работников и учетного периода определяется отдельным приказом руководителя.

6.3. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- 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.

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

6.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Указанные перерывы в рабочее время не включаются.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также мест для отдыха и приема пищи определяется правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

6.6. Рабочее время и время отдыха некоторых работников определяется графиком сменности (Приложение № 1).

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение представителей Работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

- 6.7. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе Работников согласно графикам сменности, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителей Работников.
- 6.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем. Перечень работников и продолжительность отпусков определяется Приложением № 2.
- 6.9. Работникам, включенным в реестр добровольных пожарных (при наличии таковых), привлекаемым к суточному дежурству, предоставляются 2 дополнительных дня к ежегодному оплачиваемому отпуску.
- 6.10. Привлечение творческих работников согласно Перечню работ, профессий и должностей, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с обязательного письменного согласия работника.
- 6.11. Работодатель в соответствии с законодательством предоставляет работникам по их заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года. Данный отпуск можно по согласованию с Работодателем разделить на части – не более 2 частей. Очередность предоставления указанного отпуска определяется в соответствии с датой подачи заявления о предоставлении длительного отпуска (в хронологическом порядке), при этом предоставление и разделение на части таких отпусков не должно сказываться на нормальном ходе работы Работодателя и образовательном процессе. Периоды нахождения в ежегодных отпусках или отсутствия опыта педагогической работы менее 1 календарного месяца не являются основанием для прерывания педагогического стажа. Длительный отпуск допускается присоединять к ежегодному оплачиваемому отпуску. Длительный отпуск при работе по совместительству предоставляется исключительно с согласования Работодателя.
- 6.12. Согласно ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

7. Охрана труда

- 7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:
- 7.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.
Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.
- 7.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.
- 7.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда.
- 7.1.4. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.
- 7.1.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
- 7.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.
- 7.1.7. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

- 7.1.8. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.
- 7.1.9. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 7.1.10. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 7.1.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.
- 7.1.12. Недопущение Работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 7.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 7.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.
- 7.1.15. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.
- 7.2. Работодатель обязуется ежегодно выделять денежные средства для проведения мероприятий по охране труда: приобретение средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств (при необходимости) и т.д.
- 7.3. Работодатель при наличии финансовой возможности формирует за счет собственных средств фонд по охране труда в размере не менее 0,25 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
- 7.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
 - немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, а также полученных травмах и произошедших несчастных случаях на производстве;
 - проходить обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования.
- 7.5. За качественную работу по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний уполномоченному лицу по охране труда выплачивается ежегодная премия в размере 1000 (одна тысяча) рублей.
- 7.6. Соглашение об охране труда утверждено Приложением № 3.
- 7.7. Согласно ч. 1, п. 11, ст. 41 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» работодатель обеспечивает обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

8. Социальные гарантии и компенсации

- 8.1. Работодатель при наличии финансовой возможности предоставляет следующие льготы, гарантии и компенсации:
- 8.1.1. Выплачивает частичную компенсацию стоимости содержания работников и членов из семей в санаториях и домах отдыха в размере 30 % (тридцать процентов) при наличии соответствующего заявления работника и медицинских рекомендаций, выданных по итогам прохождения предварительного и (или) периодического медицинского осмотра работников.
- 8.1.2. Обеспечивает организацию горячего питания работников организаций, предоставляя комнату для приема пищи, оборудованную чайником, микроволновой печью, холодильником
- 8.1.3. При наличии финансовой возможности Работодатель не реже одного раза в год перечисляет Профсоюзу денежные средства в размере не ниже 3 % от фонда оплаты труда на формирование фонда для оплаты (частичной или полной) путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление Работников и членов их семей.
- 8.1.4. Обеспечивает пенсионные права Работников–застрахованных лиц, производя соответствующие отчисления в Пенсионный фонд России.
- 8.1.5. Предоставляют одиноким матерям, членам многодетных семей, женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), по их просьбе использование ежегодных отпусков в летнее время или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы в период, когда позволяют производственные условия. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.
- 8.2. Работодатель помимо обязательств, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством:
- 8.2.1. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, проводит повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. В данном случае обучение производится за счет средств Работодателя.
- 8.2.2. Содействует развитию инновационной деятельности в организации. Работникам, участвующим в рационализаторской и изобретательской деятельности, оказывается социальная поддержка.
- 8.2.3. Работодатель оказывает выпускникам профессиональных образовательных учреждений Воронежской области при поступлении их впервые на работу по полученной специальности в течение одного года после получения образования меры материальной поддержки и социального обеспечения в размере 1000 (одна тысяча) рублей единовременно.
- 8.3. Работодатели совместно с Профсоюзом при наличии финансовой возможности:
- 8.3.1. Оказывают помощь в приобретении путевок в санатории Работникам и членам их семей, если Работник является членом Профсоюза.
- 8.3.2. Организуют физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников, а также проводят работу по оздоровлению детей работников организации.
- 8.3.3. Обеспечивают детей Работников новогодними подарками.
- 8.3.4. Работодатель предоставляет единовременную денежную выплату, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье пострадавшего (первому обратившемуся из числа первой очереди: дети, супруг и родители наследодателя) в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в размере 1000 (одна тысяча) рублей.
- 8.4. На основании ст. 185.1 ТК РФ работники имеют право на освобождение от работы для прохождения диспансеризации в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья, с сохранением за работником места работы и среднего заработка.
- 8.5. Согласно Положению МБУДО ДШИ № 4 «О стимулировании работников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», предусмотрен порядок и условия предоставления двух оплачиваемых дней, либо переноса ежегодного оплачиваемого отпуска и перевода на дистанционную форму работы в период вакцинации.

9. Работа с молодежью

- 9.1. Молодыми Работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 35 лет.
- 9.2. При наличии договора с профессиональным образовательным учреждением Работодатель предоставляет рабочие места для стажировки учащихся.
- 9.3. При наличии письменного заявления работника Работодатель предоставляет Работнику–родителю при рождении первого ребенка право использовать ежегодный основной оплачиваемый отпуск в удобное для него время. Указанная преференция предоставляется Работнику до достижения ребенком возраста 1 года.

10. Содействие занятости работников. Дополнительные гарантии для работников при сокращении численности или штата

- 10.1. Предоставляется дополнительная материальная помощь Работникам, потерявшим работу вследствие реорганизации, сокращения численности или штата организации в размере 1000 одна тысяча) рублей единовременно.
- 10.2. Работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в связи ликвидации организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется возможность для поиска нового места работы (при наличии его просьбы) в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы.
- 10.3. Работодатель совместно с Профкомом в целях сохранения рабочих мест старается по возможности не сокращать рабочие места, а переводить работников в режим неполного рабочего времени; в целях увеличения рабочего времени при увеличении объема нагрузки создавать новые рабочие места, а не увеличивать нагрузку.

11. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

- 11.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 11.2. Контроль выполнения Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.
- 11.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора.

12. Профсоюз. Гарантии профсоюзной деятельности

- 12.1. Работодатель предоставляет действующему Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности: оборудование, помещения, средства связи.
- 12.2. Работодатель обеспечивает отчисление профсоюзам 50 % средств для проведения спортивно-оздоровительной, социально-культурной работы и других социально значимых мероприятий в трудовых коллективах. Общий размер денежных средств для этих целей не может быть менее 0,15 % фонда оплаты труда.
- 12.3. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в размере 1 % не позднее 15 календарных дней после выплаты заработной платы. По письменному заявлению работодатель предоставляет работнику и (или) профсоюзному комитету информацию о сроках и размерах выплат членских взносов работников.
- 12.4. Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы указанных Работников.
- 12.5. Права, обязанности, ответственность Профсоюза установлены Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

- 12.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 12.7. Работодатель также освобождает членов выборных профсоюзных органов от работы с сохранением среднего заработка на время участия в съездах, конференциях, пленумах, президиумах, собраниях, созываемых Профсоюзом, но не более двух дней в месяц.
- 12.8. Расторжение трудового договора с Работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профсоюза в следующих случаях:
 - сокращения численности или штата;
 - несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- 12.9. За выборными и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются гарантии и льготы, действующие в организации (учреждении).

13. Заключительные положения

- 13.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком до 18.09.2028 г. Он вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение всего срока.
- 13.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.
- 13.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.
- 13.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Работодателя, реорганизации Работодателя в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Работодателя.
- 13.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
- 13.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 (десяти) календарных дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.
- 13.7. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.
- 13.8. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 13.9. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем
- 13.10. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
- 13.11. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.
- 13.12. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.
- 13.13. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Коллективным договором.

Председатель профсоюзного комитета
МБУДО ДШИ № 4

Директор
МБУДО ДШИ № 4

_____ И.И. Кобзарь

_____ И.В. Буравченкова

«____» _____ 20__ г.

«____» _____ 20__ г.

Приложение № 1
к Коллективному договору
«Форма графика сменности»

Страница 14 из 16

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБУДО ДШИ № 4

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБУДО ДШИ № 4

_____ И.И. Кобзарь

_____ И.В. Буравченкова

« ____ » _____ 20__ г.

« ____ » _____ 20__ г.

График сменности

на _____ 20__ года

для _____
(наименование должности (профессии) подразделения)

№ п/п	ФИО, должность (профессия)	Смены и выходные по числам месяца																Итого за месяц
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Дни
		17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		Часы
I	II	III																IV
1																		
2																		
3																		

«I» - работа в первую смену;

«II» - работа во вторую смену;

«В» - выходные и нерабочие праздничные дни;

«*» - предпраздничные дни, в которые продолжительность работы сокращается на 1 час.

	Смена	
	I	II
Продолжительность ежедневной смены	ч. мин.	ч. мин.
Время начала смены	ч. мин.	ч. мин.
Время начала смены в предпраздничные дни, в которые продолжительность работы сокращается на 1 час	__ ч. __ мин.	__ ч. __ мин.
Время окончания смены	ч. мин.	ч. мин.
Время окончания смены в предпраздничные дни, в которые продолжительность работы сокращается на 1 час	__ ч. __ мин.	__ ч. __ мин.
Продолжительность перерывов для отдыха	__ ч. __ мин.	__ ч. __ мин.

подпись работника

расшифровка подписи

« ____ » _____ 20__ г.

дата ознакомления

подпись работника

расшифровка подписи

« ____ » _____ 20__ г.

дата ознакомления

подпись работника

расшифровка подписи

« ____ » _____ 20__ г.

дата ознакомления

Перечень работников с ненормированным рабочим днем:

Должность (профессия):	Количество календарных дней отпуска:
Директор	3

Соглашение об охране труда

- 1.1. Работодатель финансирует проведение мероприятий по охране труда, в том числе специальную оценку условий, обучение по охране труда, медицинский осмотр работников в размере 2 % (двух процентов), от фонда оплаты труда и 0,7% (семь десятых процента) от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. При разнице сумм, исходящих из указанных категорий, применяется наибольшая сумма.
- 1.2. Работодатель предоставляет оплачиваемое рабочее время уполномоченным лицам по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей, но не более 8-ми часов в неделю, также работодатель предоставляет надбавки уполномоченным лицам по охране труда.