



Представитель работодателя
Директор
МБУДО «ДМШ № 2» г. Кирова
Т.Н. Прозорова
«19 октября» 2023 г.



Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО «ДМШ № 2» г. Кирова
И.В. Ширяева
«19 октября» 2023 г.

Коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 2» города Кирова
на 2023 – 2026 гг.

Коллективный договор принят общим собранием работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 2» города Кирова

«19 октября» 2023 года

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2» города Кирова.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2» города Кирова (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 и иными действующими нормативными правовыми актами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: Учреждение в лице его представителя – директора (далее – работодатель) Прозоровой Татьяны Николаевны и работники Учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) Ширяевой Ирины Вячеславовны.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.6. Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами, либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон. По истечении этого срока коллективный договор может быть продлён по соглашению сторон на срок не более трёх лет (ст.43 ТК РФ).
- 1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
- 1.8. Профком обязуется доводить текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.11. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.14. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Продление срока действия коллективного договора осуществляется по согласию сторон путем проведения коллективных переговоров. Стороны должны обсудить вопрос о продлении срока действия коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания его действия. Сторона, получившая соответствующее письменное уведомление, обязана в семидневный срок начать переговоры. Действие коллективного договора продлевается сторонами с учетом финансово-экономического положения Учреждения до заключения нового коллективного договора (Ст. 43 ТК РФ).

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

1.16. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (согласование):

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников МБУДО «ДМШ № 2» г. Кирова;
3. инструкции по охране труда; (ст. 221 ТК РФ).
4. коллективный договор.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

1. учет мнения (по согласованию) профкома;
2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
3. 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;
4. обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
5. участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения 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.

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. При заключении

трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. Либо поступающий на работу может представить заверенные надлежащим образом бумажные документы, которые содержат сведения о трудовой деятельности работника (статья 66.1 ТК РФ);
 3. документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учёта, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
 4. документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 5. документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу в качестве педагогического работника;
 6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, в том числе при поступлении на работу в качестве педагогического работника;
 7. лица, поступающие на работу в Учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ст.213 ТК РФ).
- 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 т.ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени. 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, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов

управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка преподавателям, концертмейстерам, 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 преподавателям, концертмейстерам.

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

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя и концертмейстера в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации возможны только:

1. по взаимному согласию сторон;
2. по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления на работе преподавателя, концертмейстера, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «2» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.
2. работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома 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. Работодатель обязуется:

1. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

2. в случае направления работника для повышения квалификации 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);
3. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ (при наличии финансовых средств);
4. организовать подготовку к проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным категориям стимулирующие выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

- 4.1. Работодатель обязуется:
 1. уведомлять 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). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Стороны договорились, что:
 1. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 5 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 №1032-1, согласно которой, граждане предпенсионного возраста – это граждане в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
 2. при появлении новых рабочих мест в Учреждении, в т.ч. и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Общим выходным днём является воскресенье;
2. для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается 40 часовая рабочая неделя;
3. для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня – не более 36 часов (ст. 333 ТК РФ). 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 Учреждения;
4. неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. 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 регулируется локальными актами.
6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, 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. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, с их согласия, может быть установлен суммированный учет рабочего времени.
7. 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.

8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
 9. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- 5.2. Работодатель обязуется:
1. предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
 - рождение ребенка в семье – до 5 дней;
 - регистрации брака работника (детей работника) – до 5 дней;
 - смерти близких родственников – до 5 дней;
 - переездом на новое место жительства – до 3 дней;
 - проводов детей в армию – до 3 дней;
 2. предоставлять всем работникам дополнительные дни отдыха (в каникулярное время):
 - за работу без больничных листов в течение календарного года – до 2 календарных дней;
 - за продолжительный стаж работы на одном месте:
 - 10 лет – 1 день,
 - 20 лет – 2 дня,
 - 30 лет – 3 дня;
 - сотрудникам, работающим в выходные и праздничные дни, на основании приказа руководителя Учреждения за фактически отработанное время.
 3. Предоставлять для избранных в профком работников дополнительные дни отдыха – до 3-х календарных дней в соответствии с п. 11.3.2. областного отраслевого соглашения министерства культуры Кировской области и Кировской областной организации Российского профессионального союза работников культуры на 2023-2026 годы.
 4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года Учреждения.
 5. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. Оплата и нормирование труда

- 6.1. Стороны исходят из того, что:
1. оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников Учреждения;

2. заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца перечислением денежных средств на расчетный счет работника. За первую половину месяца зарплата выплачивается 27 числа расчетного месяца, за вторую половину месяца – 12 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ);
 3. заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда Учреждения;
 4. изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
 - при окончании действия квалификационной категории.
 5. На преподавателей и концертмейстеров на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.2. Работодатель обязуется:
1. возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ);
 2. сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель: в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются следующие расходы:

- по проезду к месту командирования и обратно включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплате услуг по оформлению проездных билетов, представлению в поездах постельных принадлежностей железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне, в вагоне категории «С» с местами для сидения;
- расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются командировочным работникам (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) возмещаются в размере 300 рублей в сутки;

- иные расходы, связанные со служебной командировкой, возмещаются при наличии подтверждающих документов и при условии, что они произведены работником с разрешения руководителя Учреждения.

VIII. Охрана труда и здоровья

Стороны договорились, что работодатель свою работу в области охраны труда строит на принципах приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности Учреждения (ст. 210 ТК РФ). Работодатель, Профсоюз и работники сотрудничают в деле обеспечения охраны труда.

8.1. Работодатель обязуется:

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);
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 на начало учебного года.
3. обеспечивать работников моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
4. обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ);
5. обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
6. 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);
7. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
8. обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
9. осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.2. В соответствии с действующим законодательством каждый работник обязан:

1. проходить обучение безопасным методам и приемам труда, инструктаж по охране труда, проверку знаний в области охраны труда;
2. соблюдать требования охраны труда, установленные законами, нормативно-правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда.

8.3. Профком обязуется:

1. представлять интересы работников по вопросам условий охраны, безопасности труда в Учреждении, при расследовании несчастных случаев;
2. готовить предложения по улучшению работы по охране труда.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

9.2. профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);

9.3. работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;

9.4. увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома;

9.5. работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи и оргтехникой (ст. 377 ТК РФ);

9.6. работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % от заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, комиссии по стимулирующим, компенсационным и премиальным выплатам.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).

9.12. Работодатель утверждает с учетом мнения (по согласованию) с профкомом:

- должностные обязанности работников;
- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Коллективный договор;
- Положение об оплате труда;
- Инструкции по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

Х. 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. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

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. осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

10.5. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

10.6. участвовать в работе комиссии по охране труда, комиссии по стимулирующим, компенсационным и премиальным выплатам, тарификационной комиссии.

10.7. осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

XI. 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. рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

11.3. соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;

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

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

Прошито,
пронумеровано и скреплено
печатью 13 листов.

Директор
МБУДО «ДМШ № 2»
г. Кирова



Т.Н.Прозорова



**УПРАВЛЕНИЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**
(управление ГСЗН Кировской области)

ул. Риммы Юровской, 3, г. Киров обл., 610045
тел. (8332) 27-27-39, факс 27-27-39 доб. (3982)

E-mail: job@trudkirov.ru

ОКПО 10933276, ОГРН 1064345135128

ИНН/КПП 4345160570/434501001

13.12.2023 № 234

На № _____

200
МБУ ДО «ДМШ № 2» г. Кирова

представителю работодателя,
директору

Прозоровой Т.Н.

представителю работников

Ширяевой И.В.

Возрождения ул., д. 6,

г. Киров, 610006

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о регистрации коллективного договора, соглашения, изменений в
коллективном договоре, соглашении**

Управление государственной службы занятости населения Кировской области сообщает, что коллективный договор МБУ дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2» города Кирова на 2023-2026 гг

зарегистрирован 13.12.2023

Регистрационный номер 234

Условия коллективного договора, соглашения, изменений в коллективном договоре, соглашении, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

И.о. начальника управления

И.В. Малыгина

Патрушева Светлана Михайловна
27-27-39 (доб. 3964)