

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Муниципального автономного учреждения
культуры и дополнительного образования
«КИЕВСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»
(наименование организации)
на 2022 - 2025 гг.

Коллективный договор утвержден на общем трудовом коллективе
«18» марта 2022 г. (протокол № 7)

Коллективный договор вступает в силу с «18» 03 2022 г.

От работодателя

Директор
МАУК ДО «Киевская детская
школа искусств»
(должность руководителя)

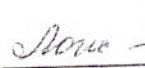

(подпись) С.А.Рахматулина
(расшифровка подписи)

М.П.

«18» 03 2022 г.

От работников

Председатель
общего собрания трудового
коллектива


(подпись) А.Г.Ложкина
(расшифровка подписи)

«18» 03 2022 г.

Принято оператор Минимакс ЕС ММ -
21.03.2022

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель

Муниципальное автономное учреждение культуры и дополнительного образования «Киевская детская школа искусств», в лице директора Рахматулиной Светланы Аркадьевны, (наименование организации, Ф.И.О. работодателя – индивидуального предпринимателя) (должность руководителя, его фамилия, имя, отчество)

именуемое (ый) в дальнейшем Работодатель и работники, в лице Ложкиной Анастасии

Геннадьевны, (наименование органа первичной профсоюзной организации, иного представителя)

именуемый в дальнейшем Председатель общего собрания трудового коллектива Муниципального автономного учреждения культуры и дополнительного образования «Киевская детская школа искусств»,

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, индивидуального предпринимателя. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.4.2. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

1.5. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем работникам. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу с момента его подписания. (со дня его подписания или иного установленного сторонами срока)

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников.

1.10. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.11. Работодатель признает Общее собрание трудового коллектива (иного представителя работников) единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социальноэкономических отношений.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Работодатель обеспечивает соблюдение квоты для приема на работу инвалидов, создает специальные рабочие места для трудоустройства данной категории работников, а также условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

2.4. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.1., 72.2. ТК РФ.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.7. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять на рассмотрение общего собрания трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.8. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ)2 .

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

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше тридцати лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери и др.

2.10. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- с учетом мнения общего собрания трудового коллектива вводить режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ). При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.11. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, организации, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, Работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ). Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ. Выплачивать работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) выходное пособие (в размере среднемесячного заработка).

2.13. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- предоставлять возможность переобучения за счет средств предприятия профессиям, по которым имеются вакансии;
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (ст.ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ)
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- обеспечить защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3. Переобучение, повышение квалификации работников

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение

квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности организации;
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения работника;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

3.3. Работодатель имеет право организовать профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников в рамках мероприятий приоритетных национальных проектов в порядке и на условиях, определенных действующим законодательством.

3.4. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств организации, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, до истечения срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю. Для педагогических работников школы, женщин, работающих в сельской местности (ст. 263.1. ТК РФ) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения Общего собрания трудового (ст. 190 ТК РФ) и являются **приложением № 1** к настоящему коллективному договору, и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

4.2. В организации установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями.

4.3. Для лиц, моложе 18 лет, инвалидов, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ). Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, является **приложением № 2** к коллективному договору.

4.4. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст. 93 ТК РФ, по их заявлению.

4.5. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема работ, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, Работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений.

4.6. По инициативе Работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива и является **приложением № 3** к коллективному договору. Условие о ненормированном рабочем дне включается в трудовой договор.

4.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст. 97-99 ТК РФ.

4.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их ~~письменного~~ **письменного** согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по ~~письменному~~ **письменному** распоряжению Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники только в ~~случаях~~ **случаях**, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

4.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.10. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. (ст. 111 ТК РФ).

4.11. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ). Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет не менее 30 календарных дней.

4.12. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

4.15. 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 до его начала (ст. 124 ТК РФ). По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

4.16. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ.

5. Оплата труда

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.2. В организации устанавливается ~~сдельно-премиальная~~ **сдельно-премиальная** системы оплаты труда, которая определяется в Положении об оплате труда согласно **приложению № 4** к настоящему коллективному договору.

5.3. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

5.4. Месячная заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда,

установленного федеральным законодательством и Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области.

5.5. Не реже одного раза в год работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги согласно действующего законодательства РФ, на основании Постановления Администрации Ялуторовского района на процент роста потребительских цен на товары и услуги в Тюменской области за соответствующий период времени.

5.6. Система премирования (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, классность, вознаграждение по итогам работы и т.д.) устанавливается Положением о премировании работников, которое является **приложением № 5** к настоящему коллективному договору.

5.7. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, простой производится в размере не ниже предусмотренного ст. 152, 153, 157 ТК РФ.

5.8. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере 20 % (но не менее 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время согласно Постановлению Правительства РФ от 22.07.2008 № 554).

5.9. На период прохождения курсовой подготовки за работником сохраняется его прежняя заработная плата.

5.10. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но не может быть менее 20 % от тарифной ставки (должностного оклада).

5.11. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 20 и 5 числа каждого месяца. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ). Расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате выдаются в день получения заработной платы или днем ранее (если это выходной день). Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива (ст. 136 ТК РФ).

5.12. По письменному заявлению работника оплату труда возможно производить в иных формах, не противоречащих законодательству. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не должна превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

5.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

5.14. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

6.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.1.2. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических

прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации.

6.1.3. Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

6.2.1. сохранять средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы.

7. Работа с молодыми специалистами

7.1. Молодыми специалистами считаются работники организации в возрасте до 30 лет.

7.2. Работодатель обязуется:

- утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставников за молодыми специалистами;
- обеспечивает повышение квалификации молодых специалистов не реже одного раза в 3 года;
- 7.3.** Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодых специалистов, в том числе:
 - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
 - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

8. Обязанности работодателя по соблюдению пенсионных прав работников

8.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

8.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);
- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;
- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;
- в день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

8.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;
- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;

- не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, начисленных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты);

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

9. Условия и охрана труда

В соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами в области охраны труда

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников.

9.1.2. 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).

9.1.3. Разрабатывать Положение об организации работы по охране труда учреждения. Осуществлять управление охраной труда.

9.1.4. В целях организации совместных действий работодателя и работников, по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий труда и охраны труда на рабочих местах и информировании работников о результатах указанных проверок, сбора предложений к разделу коллективного договора об охране труда создать комиссию по охране труда.

9.1.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда сотрудников, руководящих работников учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

9.1.6. Обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажей, стажировки на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда работников учреждения, в установленные сроки;

9.1.7. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда, инструктаж, стажировку и проверку знаний по охране труда;

9.1.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

9.1.9. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья.

9.1.10. Принять меры по снижению воздействия вредных и опасных производственных факторов на работников;

9.1.11. Организовать проведение за счет средств учреждения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) 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;

9.1.12. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

9.1.13. Предоставлять органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органам общественного контроля за охраной труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий;

9.1.14. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

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

9.2. Обязательства работников:

9.2.1. Соблюдать требования охраны труда;

9.2.2. Пройти обучение и проверку знаний охраны труда;

9.2.3. Своевременно проходить обязательные медицинские осмотры (обследования);

9.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья, в т.ч. о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10. Заключительные положения

10.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 10 дней после его подписания, а также внесен в Единый реестр под роспись.

10.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

10.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.4. 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.

10.5. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит ликвидация/реорганизация (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 заключается соответствующее соглашение.

10.6. Наступающей частью коллективного договора являются Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;

2. Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени;

3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

4. Положение об оплате труда (о системах оплаты труда)

5. Положение о премировании работников;

Прошито, пронумеровано и скреплено

печать И. С. Савельев Заведующий

Должность М. В. Яковлев Оформил

Подпись Д. В. Яковлев М.П.

2014 год 11 № 17

"1" май

ОБЛАСТЬ ТОМСКАЯ
ОБЩЕСТВЕННАЯ ПАЛАТА
100707000008
ОБЩЕСТВЕННАЯ СТОЛОВАЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
"СЕРГЕЕВО-ПАРЕНСКИЙ"

**Дополнительное соглашение №1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
между работодателем и работниками
Муниципального автономного учреждения
культуры и дополнительного образования
«КИЕВСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»
на 2022-2025 гг.**

Дополнительное соглашение №1 к Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива
«16» апреля 2022 г. (протокол № 8)

Коллективный договор вступает в силу с «14» апреля 2022 г.

От работодателя

Директор
МАУК ДО «Киевская детская
школа искусств»
(должность руководителя)


(подпись)

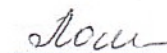
С.А. Рахматулина
(расшифровка подписи)



«16» 04 2022 г.

От работников

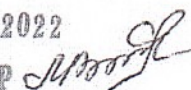
Председатель
общего собрания трудового
коллектива


(подпись)

А.Г. Ложкина
(расшифровка подписи)

«16» 04 2022 г.

принято
ГЛУ ТО «МОЦ»
ТЮМЕНСКАЯ 50

27.04 2022
ОПЕРАТОР 
Майорова Н.В.

Муниципальное автономное учреждение культуры и дополнительного образования «Киевская детская школа искусств», в лице директора Рахматулиной Светланы Аркадьевны, именуемое (ый) в дальнейшем Работодатель и работники, в лице Ложкиной Анастасии Геннадьевны, именуемый в дальнейшем Председатель общего собрания трудового коллектива Муниципального автономного учреждения культуры и дополнительного образования «Киевская детская школа искусств», заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору от 18 марта 2022 года, о нижеследующем:

1. Пункт 9.1.2 раздела 9 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 - ст. 216.3 раздела «Х. Охрана труда» ТК РФ)»;

2. В целях поощрений работников МАУК ДО «Киевская детская школа искусств» к вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) дополнить Коллективный договор пунктом 9.1.15 раздела 9 в следующей редакции:

«В соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса РФ работником предоставить в течении года однодневные оплачиваемые отпуска для вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) с соблюдением следующих порядка и условий:

- работник должен предварительно письменно известить работодателя о намерении пройти вакцинацию в определенный день (далее заявленный день);
- заявленный день считается днем отпуска вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) без предварительного издания работодателем распоряжения на тот счет, а работник в праве не выходить на работу в этот день, при условии, если работник примет все меры к тому, чтобы его вакцинация была проведена в указанный день;
- доказательством принятия работником всех мер к тому, чтобы его вакцинация состоялась в заявленный день, является представленный работодателю в течение двух рабочих дней после заявленного дня документ от медицинской организации о том, что в заявленный день вакцинация работника состоялась, либо о том, что при явке работника в медицинскую организацию для вакцинации в заявленный день, вакцинация не состоялась по уважительным и не зависящим от работника причинам;
- в случае представления работником работодателю доказательства принятия работником всех мер к тому, чтобы вакцинация состоялась в заявленный день, этот день рассматривается как день однодневного оплачиваемого отпуска для вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), о чем работодатель издает распоряжение с указанием в нем на необходимость оплаты указанного отпуска;

- в случае непредставления работником работодателю доказательства принятия работником всех мер к тому, чтобы его вакцинация состоялась в заявленный день, этот день рассматривается как прогул, а зарплата в этот день не начисляется;
- количество однодневных оплачиваемых отпусков для вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) для работника не ограничивается;
- оплата однодневного оплачиваемого отпуска для вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) осуществляется посредством выплаты среднего дневного заработка, рассчитываемого в соответствии с правилами исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- оплата однодневного оплачиваемого отпуска для вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) осуществляется не позднее ближайшего после указанного отпуска дня выплаты заработной платы.

Однодневные оплачиваемые отпуска для вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) не предоставляется в случаях вакцинации работника в периоды, когда работник правомерно не исполняет свои должностные обязанности, но за ним сохраняется его должность (в частности, в период иного отпуска, временной нетрудоспособности, служебной командировки, во время выходных и нерабочих дней).».

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с даты его подписания обеими Сторонами.

Пронумеровано, пронумеровано и
скреплено печатью
3 (три) (листов)

Директор МАУК ДО «Киевская детская

С.А. Рахматулина

