Республиканское государственное бюджетное учреждение
«Учебно-методический центр по художественному образованию»



Коллективный договор
на период с 2026 по 2028 г.

Коллективный договор подписали:

Работодатель: Шатрова Е.М.

Работники учреждения в лице
представителя рабочего коллектива: Маркова П.И.

Дата подписания «12» января 2026 г.

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Республиканское государственное бюджетное учреждение дополнительного «Учебно-методический центр по художественному образованию» (далее-Учреждение) именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице директора Шатровой Елены Михайловны, и работники Учреждения в лице представителя работников Марковой Прасковьи Ивановны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

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

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию 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 также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре, в отдельных случаях, предусматриваются дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, в частности:

-об уточнении места работы, с указанием структурного подразделения и должности;

-об испытательном сроке;

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договора срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
-о неразглашении охраняемой законом тайны;
-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.

2.3.При заключении Трудового договора соглашением сторон (Работодатель-Работник) может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работы, а также для определения работником, что предложенная ему работа не является для него подходящей. В период испытания на работника Учреждения распространяется трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и настоящий договор. Срок испытания не может превышать трех месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на рабочем месте.

2.4. Помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц(специалистов),в профессиональных качествах которых нуждается учреждение, и эти лица приглашены для трудоустройства в Учреждение Работодателем.

2.5. 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.

2.6. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7.Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, представить представителю проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников в разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников представителю трудового коллектива, а также в службы занятости представляется не менее чем за два месяца.

2.8. 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, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.
2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:
-семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию;
-лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
-инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
-работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет(без увольнений и переводов из других организаций),
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста- при условии, что ребенок обучается в учебном заведении;
-отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери- при условии, что ребенок обучается в учебном заведении.

2.10. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. (Случаев, предусмотренных пунктами 1,5-8,10,11.части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).
Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью;
2.11.Расторжение трудового договора с работником в возрасте до 18 лет по инициативе Работодателя(за исключением случая ликвидации Учреждения),помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.
2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
2.13.При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие выплачивается, по сравнению с установленным законодательством РФ, в повышенном размере- 100% минимального размера оплаты труда, (размет МРОТ установленный Правительством РФ на дату события).
2.14. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.15. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной 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 в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 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;

2.16. Увольнение работника Учреждения по сокращению штата. численности Работодатель применяет только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в Учреждении и через Центр занятости.
2.17. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением. В образовательном учреждении среднего и высшего профессионального образования, профильного направления, для работы в учреждении культуры. Работодатель сохраняет за обучающимся работником размер средней заработной платы в период сессии.
2.18. Работник не может самостоятельно использовать дни отгула, а также самостоятельно уходить в отпуск (основной, дополнительный, -исключение-график отпусков) без письменного уведомления работодателя.
2.19. Работник (или его представитель) обязан извещать Работодателя о наличии у него листа нетрудоспособности, а в день выхода на работу представлять его работодателю.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю. В организации применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
3.2 Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на: - 4 часа в неделю - педагогические работники.
3.3.Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
3.4. По соглашению между работниками (педагогами-методистами) и Работодателем могут быть установлены: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, как при приеме на работу, так и впоследствии. Эта продолжительность рабочего времени устанавливается соответственно объему работы педагогических работников, осуществляющих консультационно-методическую и научную деятельностью в области образования.
3.5. Работа в выходные дни является одной из форм проведения методических конференций ,семинаров, конкурсов и фестивалей, чтобы не загружать мероприятиями рабочие дни учебного процесса в учебных заведениях. Работа в выходные дни на запланированных мероприятиях Учреждения компенсируется работникам дополнительными выходными днями.
3.6. Работодатель гарантирует установление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по просьбе работника (исключая педагогов-методистов), беременным женщинам, одному из родителей (опекун, попечитель), воспитывающий ребенка в возрасте до четырнадцати лет

(ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением с. 93 ТК РФ

3.7.Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений только по письменному согласию работника.

3.8. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников Учреждения каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1.Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

4.2. Время обеденного перерыва в организации устанавливается каждому работнику индивидуально, в зависимости от графика консультаций.

4.3. Проведение мероприятий по субботам и воскресеньям, включенных в план работы Учреждения, предполагает предоставление работникам компенсации в дополнительных выходных днях.

4.4. Привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

4.5. За работу в нерабочие праздничные дни сотрудникам предоставляются выходные дни. Работники ,имеющие выходные дни за ранее отработанное время, обязаны использовать их в течение календарного месяца.

4.6. Время перерыва в рабочее время не включается.

4.7. Ежегодно работникам-методистам Учреждения предоставляются отпуска, продолжительностью 56 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка,28 календарных дней-документоведу, главному бухгалтеру- 28 дней основного отпуска и 14 дней-Дополнительного отпуска. Ежегодные отпуска предоставляются всем сотрудникам, которые работают в Учреждении по трудовому договору, в том числе и совместителям (часть 2 ст.287 ТК РФ).

4.8. При указании в графике отпусков точной даты в дальнейшем не требуется заявления работника на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, тат как отпуск будет предоставлен строго по графику путем издания приказа.

4.9. В обязательном порядке писать заявление о предоставлении отпуска работник должен в следующих случаях:

- по взаимному согласованию сторон время отпуска, указанное в графике отпусков, переносится;

- новый сотрудник пришел в учреждение уже после утверждения графика отпусков.
4.10. Директор Учреждения вправе предоставить сотруднику отпуск авансом в любое время. Обязанность предоставить отпуск возникает только ,если у сотрудника есть необходимый стаж, дающий право на отпуск ст. 121 ТК РФ.
4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника Учреждения по истечении шести месяцев его непрерывной работы.
4.12. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется согласно ст. 122 ТК РФ.
4.13. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении.
4.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон трудового договора ст. 128 ТК РФ.
4.15.Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ(статья 128 ТК РФ), в связи :
а) со свадьбой самого работника-до 3 дней;
б) со свадьбой детей до 3 дней;
в) со смертью родственников и близких - до 3 дней
4.16. Работодатель по соглашению с представителем рабочего коллектива, предоставляет работнику дополнительные виды отпуска с сохранением среднего заработка:
а) со свадьбой самого работника- 2 дня;
б) со свадьбой детей – 1 день;
в) со смертью близких родственников- до 3 дней, без учета времени в пути;
г) с рождением ребенка(отцу) – 2 дня;
д) в юбилейные даты 50 лет – всем работникам,55 лет- женщины,60 лет мужчины- 1 день.
Компенсация при увольнении за неиспользованный отпуск, предусмотренный данным пунктом, не выплачивается.
4.17. По соглашению сторон трудового договора ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
4.18. Работникам, получившим путевки в учреждение на санаторно-курортного лечения ,отпуск предоставляется в сроки, указанные в путевке.
4.18 Отзыв работника из отпуска Работодателем допускается только с его согласия в письменной форме. Неиспользованные в связи с этим дни отпуска должны быть предоставлены работнику по его выбору в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединены к отпуску за следующий рабочий год.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1.В организации устанавливается следующая система оплаты труда: повременно на основе должностных окладов, в соответствии со штатным расписанием (приложение к коллективному договору). Основанием для выплат стимулирующего, компенсационного характера является Положение об оплате труда работников, Положение о бально-рейтинговой системе стимулирующих выплат, Положение о премировании сотрудников Учреждения.

5.2.Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от занимаемой им должности, а также сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5.3. Директор Учреждения вправе устанавливать отдельным работникам надбавки стимулирующего характера к тарифным ставкам (должностным окладам) в виде персональных повышающих коэффициентов, надбавок за качество и высокие показатели в работе.

5.4.Минимальная оплата труда в организации устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом « О минимальном размере оплаты труда».

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.

5.5.Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 22 и 7 числа каждого месяца. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка. Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке) Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату на расчетный счет работника.

5.6.При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленным законодательством РФ.

5.7.Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за выслугу лет, за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, за ненормированный рабочий день. Размеры надбавок определяются Работодателем.

5.8.При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за три календарных месяца, предшествующие отпуску.

5.9.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 законодательством РФ.
5.1.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, против установленных настоящим Договором ,работник имеет право известив в письменной форме Работодателя приостановить работу до выплаты задержанной суммы, с оплатой за эти дни, как за простой по вине Работодателя, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1.Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.
6.2. Работодатель обязан обеспечить:
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также, применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациям и средствам индивидуальной защиты;

-принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения трудового коллектива инструкций по охране труда для работников.
6.3. Работник обязан:
- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить медицинские осмотры.
6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.
6.5.За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
7.2. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в

соответствии с действующим законодательством РФ. Работодатель оказывает материальную помощь на приобретение медикаментов и оплату дополнительных медицинских услуг рекомендованных медицинским учреждением. Затраты подтверждаются копией документов, по которым были осуществлены финансовые расходы. Однако размер материальной помощи не превысит МРОТ на дату обращения, установленной Правительством РФ В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА . ВЫПЛАТЫ ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ

8.1. Работодатель и Представитель рабочего коллектива Учреждения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами РФ.

8.2. Представитель рабочего коллектива представляет и защищает права и интересы работников Учреждения по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности рабочего коллектива и его выборного органа- представителя трудового коллектива, Работодатель гарантирует:

-соблюдать права представителя рабочего коллектива, установленные законодательством и настоящим Договором;

- не препятствовать представителю рабочего коллектива посещать рабочие места, на которых работают работники;

-представлять представителю рабочего коллектива по его запросу письменную информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному с Работодателем перечню;

-совместно с представителем рабочего коллектива расследовать все несчастные случаи ,происшедшие в Учреждении в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и законодательством.

8.4. Представитель рабочего коллектива Учреждения

-содействует эффективной работе Учреждения;

-содействует укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками Учреждения Правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей;

-принимает исчерпывающие меры по разрешению коллективных трудовых споров;

-не выступает инициатором акций протеста и крайней меры- забастовок по вопросам включенных в настоящий Договор, при своевременном и полном выполнении их.

8.5.Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:
- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- 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 РФ. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.
8.6.Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производится доплата до их среднего заработка за счет средств организации.

9. СОЦИАЛЬНО - БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1.Работодатель обязуется для организации горячего питания работников оснастить бытовые помещения электрочайником, холодильником и микроволновой печи.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года (не более 3 лет). Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.
10.2.Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет
10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения
10.4.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
10.5.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять

работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре

10.6.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

10.8. 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

От Работодателя: Шатрова Е.М., директор РГБУ «УМЦ по художественному образованию»

От работников: Маркова П.И., методист РГБУ «УМЦ» по художественному образованию»