

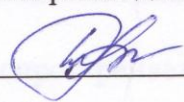
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Красногорская детская школа искусств»

на 2022 – 2025 гг.

Договаривающиеся стороны:

От Работодателя	От Работников
Директор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Красногорская детская школа искусств»  В.К. Шуклина 2022 г.	представитель трудового коллектива Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Красногорская детская школа искусств»  Т.В. Волкова «12» мая 2022г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду - Филиал казенного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский центр занятости населения «Центр занятости населения Красногорского района»

(наименование органа)

*Проведена уведомительная регистрация
за № 183/00002/22/23 от 13.05.2022г.*

*Проверен: Метина Валентина Александровна
инспектор 1 категории
м. 2-11-46*



с. Красногорское, 2022 год

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее — договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Красногорская детская школа искусств» (далее — Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем.

1.2. Целью договора является защита профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышения уровня жизни Работников Учреждения.

1.3. Предметом договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

1.4. Договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Локальные нормативные акты Учреждения содержащие нормы трудового права, являются приложением к настоящему договору.

1.6. Положения настоящего договора должны учитываться при заключении трудовых договоров, при разрешении трудовых споров, в том числе в судебных инстанциях.

1.7. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель — Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Красногорская детская школа искусств» в лице директора Шуклиной В.К. (далее — «Работодатель»);

Работники — в лице Волковой Т.В., представителя трудового коллектива МБУ ДО «Красногорская ДШИ» (далее — «Представитель»).

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, в том числе совместителей.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, а также 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 реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.13. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.16. Настоящий договор принят на 3 года, вступает в силу со дня его подписания и действует до подписания следующего договора.

1.17. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения в текст договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим договором.

1.18. В период действия настоящего договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов путем переговоров.

1.19. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства в лице их уполномоченных представителей.

Раздел 2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве прав и учете интересов, стороны — участники договора:

2.1. Несут ответственность за уклонение от подписания договора, участия в переговорах по заключению и изменению договора, за нарушение или невыполнение обязательств по договору, другие противоправные действия в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

2.2. Обязуются проводить совместную работу по ознакомлению всех работников Учреждения с положениями настоящего договора и приложениями к нему, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий договора, принимать действенные меры по его реализации.

2.3. Работодатель обязуется:

- согласовывать установление учебной нагрузки преподавателям на новый учебный год до ухода Работников в очередной отпуск;
- учитывать принцип преемственности учебных групп и возможность сохранения стабильности объема учебной нагрузки преподавателей на протяжении учебного года;
- сохранять объем учебной нагрузки преподавателей, установленный в текущем учебном году при формировании нагрузки на следующий учебный год, за исключением случаев сокращения бюджетного финансирования выполнения муниципального задания, уменьшения количества часов по учебным планам и программам, а также сокращения количества учащихся у преподавателя;
- распределять рабочее время преподавателя, не входящее в педагогическую нагрузку, в соответствии с планами работы учебного заведения;
- проводить по итогам года собрание трудового коллектива Учреждения по вопросам выполнения условий договора.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

Стороны договорились, что:

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменном виде.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать права Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

3.3. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора с включением обязательных условий, указанных в ст.57 ТК РФ;
- знакомить Работника до подписания трудового договора с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, Положением об оплате, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника;
- уведомлять Работников в письменной форме об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, не позднее чем за 2 месяца до предполагаемых изменений;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, заключенного в письменной форме, составленного с учетом действующего трудового законодательства, Коллективного договора и являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

3.4. При сокращении численности или штата Работников Учреждения преимущественным правом на оставление на работе (в дополнение к ст. 179 ТК РФ), обладают:

- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);
- лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- лица, получившие в Учреждении трудовое увечье;

– инвалиды детства, если по состоянию здоровья они могут продолжать работу.

Раздел 4. Оплата труда, гарантии и компенсации

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

4.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером. Месячная заработная плата Работников Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной федеральным законом, и минимальной заработной платы, установленной на территории Удмуртской Республики, при условии, что Работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4.2. Конкретная трудовая функция Работников Учреждения (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации), конкретные условия оплаты труда, нормы труда, включая фиксированные размеры тарифных ставок, должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю) в зависимости от квалификации, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, выплат стимулирующего характера закрепляются в трудовых договорах с Работниками (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.3. Наименование профессий и должностей, тарификация работ и Работников в Учреждении производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий, тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по общетраслевым должностям рабочих и служащих.

4.4. Оплата труда в Учреждении производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО «Красногорская ДШИ», утвержденным Постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Красногорский район Удмуртской Республики» от 12 мая №461 с учетом последующих изменений и дополнений.

4.5. Введение, замена, пересмотр оплаты и норм труда в Учреждении допускаются в порядке, установленном трудовым законодательством, и устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Удмуртской Республики и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. При введении новых систем оплаты труда и их изменении заработная плата Работникам Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим Работникам до введения новой системы оплаты труда (НСОТ) и их изменения при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.6. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр оплаты и норм труда принимаются Работодателем с учетом представительного органа Работников. Об изменении систем оплаты труда и (или) введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от квалификационной категории, государственных наград, ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия — со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук — со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у Работника права на изменение оплаты труда в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (ЕОО) или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных

периодов.

4.8. Размеры и определение условий выплат стимулирующего характера Работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим Положением об оплате труда работников МБУ ДО «Красногорская ДШИ», локальными актами Учреждения. Стимулирующие выплаты производятся из средств бюджета муниципального образования «Муниципальный округ Красногорский район Удмуртской Республики» при наличии экономии фонда заработной платы в учреждении.

4.9. Выплаты стимулирующего характера различным категориям Работников Учреждения производятся Работодателем на основании объективных показателей качества и результативности работы в процентном соотношении к должностному окладу.

4.10. Работодатель обязуется:

- перечислять заработную плату Работникам Учреждения в установленные законодательством сроки на счета Работников, открытые в банке для осуществления операций с помощью персональных банковских карт на условиях, установленных договором между Работодателем и банком;
- выдавать причитающиеся к выплате суммы денежного содержания (заработной платы) перечислением на карту два раза в месяц: 23 числа – аванс, 07 числа следующего месяца – окончательный расчет за отработанный месяц;
- производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня;
- ежемесячно выдавать Работникам Учреждения расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период;
- не позднее чем за 2 месяца в письменной форме извещать Работников об изменении установленных норм труда или условий оплаты труда;
- выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее чем за 3 дня до начала отпуска; в случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок переносить отпуск по соглашению с Работником на другой срок;
- при прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производить в день увольнения Работника (ст. 140 ТК РФ);
- при нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.11. Работодатель обязуется:

- Осуществлять единовременные выплаты за счет бюджетных средств в связи:
 - с профессиональными праздниками – в размере до одного должностного оклада;
 - с государственными праздниками - в размере до одного должностного оклада.
- Осуществлять выплаты материальной помощи в случаях, связанных:
 - с юбилейными датами:
 - 50 лет – в размере 1000 рублей;
 - 55 лет (женщины) и 60 лет (мужчины) - в размере одного должностного оклада (выплата осуществляется одновременно с окончательным расчетом по заработной плате при увольнении Работника с выходом на пенсию по старости);
 - с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск - в размере до одного должностного оклада не более одного раза в календарном году.

4.12. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления и нормативно-правового акта Учреждения.

4.13. Выплаты осуществляются в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда Работников Учреждения, а также за счет средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

4.14. Работникам может быть выплачена за счет средств экономии по фонду оплаты труда материальная помощь в размере до одного должностного оклада, но не менее 5000 рублей, в особых случаях (несчастный случай, смерть Работника, смерть близких родственников, стихийные бедствия, рождение ребенка, бракосочетание).

4.15. Работодатель обеспечивает выполнение действующего законодательства по льготам и компенсациям на коммунальные услуги специалистам учреждений культуры, проживающим в сельской местности.

Раздел 5. Режим труда и отдыха

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.ст. 92, 333 ТК РФ. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется Правительством Российской Федерации и составляет:

- 24 часа в неделю для концертмейстеров;
- 18 часов в неделю для преподавателей;

Учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров верхним пределом не ограничивается.

5.2. Другим категориям Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени — 40 часов в неделю (для мужчин), 36 часов в неделю (для женщин).

5.3. Общим выходным днем для всех Работников Учреждения является воскресенье.

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

5.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях и в порядке, предусмотренных ст.99 ТК РФ. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.

5.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника.

5.6. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст.153 ТК РФ.

5.7. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с отпускным периодом, считается рабочим временем преподавателей и используется в соответствии с планом работы Учреждения.

В отношении времени отдыха стороны договорились о следующем:

5.8. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ЕОО) продолжительностью не менее 28 календарных дней (56 календарных дней для педагогических работников, концертмейстеров, директора и заместителя директора по УВР) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, размер которого исчисляется в соответствии с действующим законодательством.

5.9. Отпуск за первый год работы предоставляется Работнику по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующие годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.10. ЕОО предоставляется Работникам Учреждения на основании графика, утверждаемого Работодателем в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

ЕОО должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ЕОО государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с письменного согласия работника.

5.11. Работодатель в соответствии со ст.119 ТК РФ предоставляет ежегодные дополнительные отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем в количестве трех календарных дней. К этой категории Работников относится: директор.

5.12. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка Работникам Учреждения, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющим государственную аккредитацию (в том числе на курсах повышения квалификации) в случаях и размерах, предусмотренных ст.ст.173-177 ТК РФ.

5.13. Работодатель в соответствии со ст.128 ТК РФ предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней на основании заявления следующим категориям Работников:

- Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работникам, имеющим на попечении близких родственников (детей, супругов, родителей), страдающих тяжелыми заболеваниями и нуждающихся в постоянном уходе;
- работающим пенсионерам по старости.

5.14. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть представлен длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 ТК РФ.

5.15. Работник имеет право на предоставление ему выходных дней с сохранением заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, также в связи:

- со свадьбой самого Работника - 3 дня;
- со свадьбой детей - 3 дня;
- со смертью близких - 3 дня;
- отцу при рождении ребенка - 1 день;
- 1 сентября одному из родителей, дети которых идут в первый класс, - 1 день;
- с последним звонком у детей в 11 классе – полдня;
- с выпускным у детей из 11 класса – 1 день;
- на проводы сына в армию – 1 день;
- в других неординарных случаях по договоренности между Работниками и Работодателем.

5.16. Режим рабочего времени и времени отдыха, включая перерывы для отдыха и приема пищи, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися самостоятельным локальным нормативным актом, утверждаемым Работодателем. Работодатель предоставляет Работникам условия для кратковременного хранения и разогрева пищи, а также принимает меры по организации безопасного питьевого режима в Учреждении.

5.17. Работодатель обязуется:

- соблюдать нормы трудового законодательства в отношении труда и отдыха Работников Учреждения;
- соблюдать условия настоящего Коллективного договора, принимать меры по улучшению условий труда и отдыха Работников Учреждения.

Раздел 6. Охрана труда, здоровья и безопасности

6.1. Работодатель в соответствии со ст. 212 ТК РФ обязуется:

- обеспечить соблюдение на каждом рабочем месте безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда;
- обеспечить соответствие температурного, светового и питьевого режима в Учреждении санитарно-гигиеническим требованиям;
- разрабатывать инструкции по охране труда Работников;
- предоставлять Работникам информацию об условиях и охране труда на рабочих местах, проводить инструктаж по охране труда для всех поступающих на работу лиц;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов, инструкций, журналов и других нормативных документов по охране труда;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организовывать за счет средств Работодателя проведение периодических медицинских осмотров (обследований) Работников;
- проводить специальную оценку условий труда;
- обеспечить соблюдение в Учреждении норм и правил противопожарной и антитеррористической безопасности, принимать меры по соблюдению контрольно-пропускного и внутриобъектового режима Работниками, учащимися и лицами, посещающими Учреждение;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов, инструкций, журналов и других нормативных документов по ГО и ЧС, проводить инструктажи и учения по действиям Работников в условиях чрезвычайных ситуаций не реже, чем 1 раз в полугодие;
- осуществлять совместно с уполномоченным по охране труда контроль за состоянием условий охраны труда, рабочих мест, соблюдением пропускного и внутриобъектового режима, норм и правил противопожарной и антитеррористической безопасности, выполнением условий настоящего договора в части охраны труда, здоровья и безопасности Работников;
- осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда (ст. 225 ТК РФ).

6.2. Работники Учреждения обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда и защиты от чрезвычайных ситуаций, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда и режима безопасности, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями, условиями настоящего договора;
- немедленно извещать администрацию Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни, здоровью и безопасности людей;
- проходить в установленные сроки первичные и обязательные периодические медицинские осмотры (обследования), проходить инструктажи и участвовать в мероприятиях по соблюдению ППБ и режима антитеррористической безопасности в Учреждении;
- вести работу с учащимися и родителями по разъяснению правил безопасного посещения и пребывания в Учреждении.

Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

7.1. Работодатель предоставляет Работникам Учреждения социальные гарантии в случаях и на условиях, предусмотренных действующим Положением об оплате труда и условиями настоящего договора.

7.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты пенсий;
- своевременно и в полном объеме перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации для начисления страховых и накопительных взносов;
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации, отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую и накопительную часть пенсии) по каждому Работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;
- обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- соблюдать и предоставлять согласно ст.ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением;
- сохранять средний заработок во время прохождения обязательных медицинских осмотров и на время прохождения курсов повышения квалификации.

7.3. Работник направляется на курсы повышения квалификации с оплатой ему стоимости обучения и командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

7.4. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, проявление инициативы и предприимчивости, продолжительную и безупречную работу Работники могут быть поощрены за счет бюджетных средств при награждении:

- государственными наградами Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, государственными наградами Удмуртской Республики в размере до одного оклада (должностного оклада);

- Почетной грамотой Удмуртской Республики – 2000 рублей;

- присвоение Почетного звания «Заслуженный работник культуры Удмуртской Республики» - 2000 рублей;

- Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики – 1500 рублей;

- Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики – 1500 рублей;

- Почетной грамотой Министерства культуры Удмуртской Республики – 1000 рублей;

- благодарность Министерства культуры Удмуртской Республики – 700 рублей;

- Почетной грамотой Совета депутатов и главы муниципального образования «Муниципальный округ Красногорский район Удмуртской Республики» - 400 рублей;

- благодарность Совета депутатов и главы муниципального образования «Муниципальный округ Красногорский район Удмуртской Республики» - 300 рублей;

- Почетной грамотой Отдела культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Красногорский район Удмуртской Республики» - 200 рублей.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по соглашению сторон в установленном законодательством порядке.

8.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, его заключившие. Для осуществления контроля назначаются ответственные от каждой стороны:

- со стороны Работодателя - директор МБУ ДО «Красногорская ДШИ» Шуклина В.К.;
- со стороны Работников - представитель трудового коллектива МБУ ДО «Красногорская ДШИ» Волкова Т.В.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня заключения настоящего договора направить подписанный сторонами договор и приложения к нему на уведомительную регистрацию в Филиал казенного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский центр занятости населения» «Центр занятости населения Красногорского района», а также обязуется в течение 7 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех Работников Учреждения и разместить его на стенде информации Учреждения.

8.5. Действие настоящего договора распространяется на всех Работников Учреждения.

8.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящим договором и приложениями к нему.

8.7. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Представитель Работодателя:

Представитель Работников:

«_____»__2022г.