

От администрации МБУ ДО
«Детская школа искусств»
Сакского района

От работников МБУ ДО
«Детская школа искусств»
Сакского района

Директор
МБУ ДО «Детская школа искусств»
Сакского района

Представитель трудового коллектива
МБУ ДО «Детская школа искусств»
Сакского района



Н.М. Леонтьева

Афанасиевская С.С. Афанасиевская С.С.

11 декабря 2019 г.

Принят на общем собрании работников
МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района
Республики Крым
Протокол №10 от «11» 12 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств Сакского района» Республики Крым
на 2019 – 2022 годы.

Срок действия: с 11 декабря 2019 г. по 11 декабря 2022 г.
Вступает в силу: с 11 декабря 2019 г.

г. Саки

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, экономические и профессиональные отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств» Сакского района Республика Крым (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем (ст.40 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового кодекса, иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя.

1.3. Сторонами настоящего коллективного Договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – председателя совета трудового коллектива – Афанасиевской Светланы Сергеевны;
- работодатель в лице его представителя - директора Учреждения – Леонтьевой Нины Михайловны.

1.4. Предметом Договора являются установленные законодательством взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, повышения квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий (ст.41 ТК РФ).

1.5. Целью настоящего договора являются:

1.5.1. в части обязательств Работодателя:

- обеспечение устойчивой деятельности Учреждения, финансово-экономической стабильности;
- создание условий для безопасного и высокоэффективного труда работников Учреждения;
- обеспечение сохранности имущества организации;
- учет мнения Совета трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.5.2. в части обязательств Совета трудового коллектива:

- защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда;
- реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации;
- нацеливание работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- участие в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Совет трудового коллектива МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района, действующее на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.8. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников,

благоприятные условия труда, в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 7 дней после его подписания.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения состава, структуры, наименования органа управления Работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем;
- реорганизации Учреждения в форме преобразования;

При реорганизации в иных формах Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев. При ликвидации Школы Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.11. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.12. Взаимные обязательства сторон.

1.12.1. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда связанных социально-экономическими отношениями.

1.12.2. Работодатель признает право Председателя совета трудового коллектива на ведение коллективных переговоров и заключения Коллективного договора от имени работников.

1.12.3. Совет трудового Коллектива обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- воздерживаться от организации забастовок;
- способствовать снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;
- способствовать укреплению трудовой дисциплины и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых в Коллективном договоре обязательств;
- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.13. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, заключенными соглашениями всех видов и уровней и положениями прежнего коллективного договора.

1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду.

1.15. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.18. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания.

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

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА)

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт).

2.2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу

2.2.2. Работодатель и его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1) и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, а также с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) должен включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, и при включении дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Трудовой договор (эффективный контракт) с педагогическим работником заключается на неопределённый срок.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами.

2.2.6. Переговоры с работником, с которым заключён срочный трудовой договор, о возможности работы в Учреждении после окончания срока договора, в т.ч. в другой должности или на другом рабочем месте, работодатель обязан провести не позднее, чем за три дня до окончания срока трудового договора.

2.2.7. Оформлять изменения условий трудового договора (эффективного контракта) путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта) (ст. 72 ТК РФ).

2.3. Об изменении существенных условий трудового договора:

2.3.1. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному

соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора (эффективного контракта).

2.3.2. Об изменениях существенных условий трудового договора с педагогическими работниками (объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.3.3. Изменение существенных условий трудового договора с педагогическими работниками по инициативе работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работы работником без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

2.3.4. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора с педагогическими работниками допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (изменение числа групп или количества обучающихся и др.).

2.3.5. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.4. Расторжение Трудового договора (эффективного контракта)

Работодатель обязуется:

2.4.1. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием представителей трудового коллектива (ст.82 ТК РФ);

2.4.2. Сообщать Совету трудового коллектива в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

в) увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.4.3. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтения в оставлении на работе отдаются лицам, перечисленным в части второй статьи 179 ТК РФ.

2.4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

2.4.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.4.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

2.4.7. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.4.8. Соблюдать предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема (ст.68 ТК РФ) и увольнения (ст.77 ТК РФ) работников.

2.5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2.5.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

2.5.3. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.5.4. В случае направления работника для профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы, в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемых учредителем – отделом культуры Администрации Сакского района.

2.5.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.5.6. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.6. Совет трудового коллектива обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Инициировать формирование комиссий по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей трудового коллектива, предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками.

2.6.3. Обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Оплата труда работников образовательных организаций осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств Сакского района».

3.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц в соответствии со статьей 136 ТК РФ в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются:

- 15-е число текущего месяца – заработная плата за 1-ю половину месяца (аванс);
- 30-е число текущего месяца – заработная плата за 2-ю половину месяца.

Размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не менее размера оплаты за фактически отработанное время из расчета тарифной ставки (должностного оклада) работника.

После перечисления заработной платы за 2 половину месяца, работник по обращению в бухгалтерию получает расчетный листок, с указанием:

- а) составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- б) размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- в) размеров и оснований произведенных удержаний;
- г) общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

3.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; стимулирующие выплаты и осуществляется с учетом:

- а) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- б) обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- в) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- г) порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

3.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, социальных выплат. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование.

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

3.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- а) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией после утверждения изменений в штатном расписании;
- б) при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- в) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- г) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом (награждения);
- д) при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- е) при индексировании заработной платы в порядке и в сроки, определяемым Советом министров Республики Крым.

3.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Выплаты по результатам специальной оценки условий труда устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, которая была проведена работодателем, действительны в течение пяти лет со дня ее завершения в соответствии со статьей 4 Федерального закона от 14 октября 2014 г. N 299-ФЗ «Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя».

3.8. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты руководителю школы устанавливаются распоряжением исполнительного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств Сакского района» и указываются в трудовом договоре.

3.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

3.10. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производятся дополнительные выплаты: 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.11. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему

может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. Сверхурочную работу оплачивать не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.

3.13. За время простоя по вине работодателя оплачивать:

а) в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ);

б) за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (оклада) (ст.157 ТК РФ).

3.14. Месячная заработная плата работников образовательной организации, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

3.15. Сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию осталось менее года.

3.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

3.17. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.18. Работодатель производит выплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска в соответствии с ч.9 ст.136 ТК РФ.

3.19. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в порядке и размере, определяемым Советом министров Республики Крым.

3.20. Расчет среднего заработка при нахождении работника в командировке, отпускные, компенсации за неиспользованный отпуск, выходного пособия, производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

3.21. Окончательный расчет с работником производится в день его увольнения, в соответствии со ст.140 ТК РФ.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, согласно ст.91 ТК РФ, иными локальными нормативными актами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Рабочее время:

4.2.1. Для административного, учебно-вспомогательного и технического персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы. При работе на условиях неполного рабочего времени продолжительность работы в неделю рассчитать, разделив

максимально разрешенную продолжительность работы в неделю на установленную ставку.

4.2.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и составляет:

- 18 часов в неделю за ставку заработной платы для преподавателей;
- 24 часа в неделю за ставку заработной платы для концертмейстеров.

Норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

4.2.3. Объем учебной нагрузки работников ежегодно устанавливается работодателем до начала учебного года.

4.2.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой (нормируемая часть), и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (не нормируемая часть), и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

4.2.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.3. Рабочие дни:

4.3.1. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная), непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя.

Общим выходным днем является воскресенье.

4.3.2. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается не менее одного свободного дня в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.3.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.3.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему

может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.5. Продолжительность рабочего дня в предпраздничные дни уменьшается на 1 (один) час.

4.3.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.3.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором (эффективным контрактом), допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.3.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Время перерывов для отдыха и питания, графики сменности, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в течение перерывов между занятиями (переменами).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и более двух часов (ст.108 ТК РФ).

4.3.9. Работники учреждения имеют право заключать договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (ст. 284 ТК РФ).

Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы педагогического работника не является совместительством.

4.4. Учебная нагрузка

4.4.1. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации, который должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.4.2. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (заведующим филиалов, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива, при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.4.3. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.4.5. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых образовательная организация является основным местом работы, сохраняется

объем учебной нагрузки и обеспечивается преемственность преподавания дисциплин (предметов), за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить преподавателей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до выхода из очередного отпуска.

4.4.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.5. Расписание занятий

4.5.1. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время педагогического работника в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на него в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

4.6. Каникулярное время

4.6.1. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.6.2. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Работникам, у которых в течение учебного года была шестидневная рабочая неделя, и которые работают в период каникул, устанавливается на этот период пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.6.3. В каникулярный период запрещается привлекать учащихся к занятиям.

4.7. Отпуск

4.7.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 года №466 (в редакции от 07.04.2017

года «О ежегодных основных удлиненных отпусках» - 56 календарных дней. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работающим инвалидам – 30 календарных дней.

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

За неотработанные дни отпуска при расторжении трудового договора (эффективного контракта) Учреждение вправе удержать излишние отпускные из сумм, причитающихся работнику при увольнении (ст. 137 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Отзыв работника из отпуска оформляется письменным распоряжением работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, удерживаются и направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.7.2. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее трех календарных дней), продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка и зависит от объема работы, степени напряженности труда (ст.119 ТК РФ).

4.7.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.7.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.7.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

а) все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение

рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

б) излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930г. №169 (в редакции от 20.04.2010 г.).

4.7.6. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска, в следующих случаях:

- а) бракосочетание работника - три рабочих дня;
- б) бракосочетание детей - один рабочий день;
- в) смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня.

4.7.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный неоплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.7.8. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.7.9. Работникам Учреждения предоставляется дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128,173 ТК РФ.

4.7.10. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.7.11. Работодатель обязан предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

4.7.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени в соответствии со ст.127 ТК РФ.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- а) при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);
- б) при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- в) при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- г) по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- д) при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- е) при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- ж) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- з) в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- и) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

5.2.3. Работникам, направленным в служебную командировку сохранять место работы (должность) и средний заработок, а также при наличии денежных средств возмещать расходы на командировку подтвержденную соответствующими документами.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

а) при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

б) при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

в) в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5. Выплачивать работникам учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск материальную помощь на оздоровление, в соответствии с действующим в данный период положением об оплате труда.

5.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

5.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления культурой, а также в других случаях).

5.2.8. Производить компенсацию расходов на оплату жилых помещений, их отопления и обеспе

5.3. Совет трудового коллектива обязуется:

5.3.1. Осуществлять контроль за правильным и своевременным начислением выплат пособий по социальному страхованию.

5.3.2. Оказывать содействие в распределении путевок на оздоровление детей.

5.3.3. Вносить предложения работодателю о мерах по снижению заболеваемости, улучшению условий труда.

5.3.4. Рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

5.3.5. Координировать совместную деятельность по организации активного отдыха работников и членов их семей.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

6.1.3. Работодатель, по мере необходимости ходатайствует перед вышестоящими организациями о выделении дополнительных средств для обеспечения безопасности работников при эксплуатации зданий, помещений образовательного учреждения, ставит вопрос о закрытии образовательного учреждения, если помещение находится в аварийном состоянии.

6.1.4. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе:

- на рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске здоровью;

- обязательное социальное страхование по временной нетрудоспособности в результате заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний.

Иметь медицинские аптечки и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим.

6.1.5. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом в Учреждении;

- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и Уставом Учреждения

6.1.6. Предоставлять работникам из числа доноров крови и ее компонентов один оплачиваемый дополнительный день отдыха непосредственно перед днем сдачи крови для прохождения медицинского обследования.

6.1.7. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в полугодие.

6.1.8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Школы 1 раз в три года.

6.1.9. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.10. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и ознакомить с трудовым коллективом.

6.1.12. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах и предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.13. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.15. Обеспечить участие совета трудового коллектива в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать вышестоящие органы.

6.1.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.17. Обеспечить формирование и организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей Работодателя и Совета трудового коллектива в количестве по 2 человека в соответствии с Соглашением по охране труда на 2019 - 2022 годы.

6.1.18. Организовать проведение бесплатных, обязательных периодических медицинских осмотров работников с предоставлением двух дней с сохранением заработной платы (ст. 185 ТК РФ). Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.1.19. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.20. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда.

6.1.21. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Совет трудового коллектива обязуется:

6.3.1. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (об охране труда, о труде, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.).

6.3.2. Организовать работу уполномоченных лиц Совета трудового коллектива по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением по охране труда, Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3.3. Принимать участие в Комиссии по охране труда.

6.3.4. Направлять своих представителей в комиссию по аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.3.5. Контролировать соблюдение требований охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4. Работника обязуется:

6.4.1. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.4.2. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.4. Незамедлительно извещать руководителя, заведующих филиалов, либо иных руководителей отделов образовательного учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ГАРАНТИИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА+

7.1. Совет трудового коллектива, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

7.1.1. Координировать свои отношения с Работодателем в соответствии с законодательством, Уставом школы на основе социального партнерства и настоящего Коллективного договора.

7.1.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, повышению эффективности работы Учреждения.

7.1.3. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

7.1.4. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров от имени работников, проводить в соответствии с действующим законодательством коллективные действия в интересах работников в случае нарушения Работодателем положений настоящего коллективного договора.

7.1.5. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда, в случаях выявления нарушений предлагает работодателю устранить их.

7.1.6. Участвовать в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших работников.

7.1.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда и противопожарной защиты, в том числе:

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- о любом несчастном случае, произошедшем в Учреждении;
- о признаках профессионального заболевания.

7.2.2. Выполнять устав Учреждения.

7.2.3. Оказывать содействие администрации Учреждения в поддержании условий труда и отдыха, созданных работодателем.

7.3. Стороны договорились о том, что:

7.3.1. Представитель работников осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3.2. Представитель работников представляет и защищает права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

7.3.3. Работодатель принимает решения по согласованию с представителем работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3.4. Увольнение работника, по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения представителя работников.

7.3.5. Работодатель с учетом мнения представителя работников рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ); и другие вопросы.

7.4. Обеспечение прав и гарантий деятельности Совета трудового коллектива.

7.4.1. Работодатель и Совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами.

7.4.2. Работодатель признает, что Совет трудового коллектива является полномочным представителем членов трудового коллектива по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ):

- содействие их занятости;
- ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.4.3. Совет трудового коллектива представляет и защищает интересы членов коллектива по вопросам индивидуальных трудовых, связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников коллектива в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.384, 387, 391,399, 400, ТК РФ).

7.4.4. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие Совету трудового коллектива и его деятельности (ст.377 ТК РФ).

7.4.5. Представлять возможность представителю Совета трудового коллектива осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечение безопасных условий и охраны труда.

VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. В Учреждении создан профсоюз, не объединяющий более половины работников, который в пределах своих полномочий представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

В целях содействия деятельности профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством **Работодатель обязуется:**

8.1.1. По заключенному письменному соглашению между работодателем и профсоюзом перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет, указанный в письменном соглашении, членские взносы в размере 1% от заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

8.1.2. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Члены профкома, не освобождаются от основной работы на время заседаний или краткосрочной профсоюзной учебы.

8.3. Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

- юридическая консультация по вопросам трудового законодательства;
- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;
- на основании заявления и по решению Профкома получение материальной помощи из средств профсоюза.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в уполномоченный орган для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

9.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.5. Рассматривать в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

9.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 11.12.2019 г. и действует в течение трех лет, до 11.12.2022 г.

9.9. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (ст.44 ТК РФ).

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

9.11. Ни одна из сторон, заключивших договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

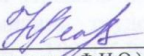
9.12. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

9.13. В период действия Договора Стороны обязуются соблюдать требования действующего законодательства, устранять причины, которые могут повлечь возникновение конфликта.

От работодателя:

МБУ ДО «Детская школа искусств»
Сакского района»
Республики Крым

Директор

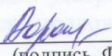


(подпись, Ф.И.О.) Н.М. Леонтьева

От работников:

МБУ ДО «Детская школа искусств»
Сакского района»
Республики Крым

Представитель трудового коллектива



(подпись, Ф.И.О.) С.С. Афанасиевская

М.П.



20 г.

«11» 12 2019 г.