

АДМИНИСТРАЦИЯ ДЯТЬКОВСКОГО РАЙОНА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА
ИСКУССТВ п.СТАРЬ»
ДЯТЬКОВСКОГО РАЙОНА
БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ
2022-2025 гг.

прошел уведомительную регистрацию в отделе экономики
стратегического планирования, инвестиций и труда
администрации Дятьковского района

Регистрационный № 4
от « 11 » мая 2022 года

Первый заместитель
главы администрации
Дятьковского района

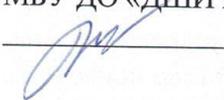


И.Н. Миронов

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
МБУ ДО « ДШИ п. Старь»
« 06» мая 2022 г.
Протокол № 07

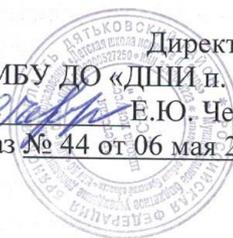
Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств п. Старь»
Дятьковского района Брянской области
2022 – 2025 гг.

Председатель профкома
МБУ ДО «ДШИ п. Старь»

О.М. Ильюшина

Директор
МБУ ДО «ДШИ п. Старь»

Е.Ю. Черкесова
Приказ № 44 от 06 мая 2022г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы Детской школы искусств, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде, обязательств настоящего договора.

1.2. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим в ДШИ социально-трудовые отношения, и устанавливающим взаимные обязательства между работником и работодателем.

1.3. Коллективный договор заключен между коллективом работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств п. Старь» Дятьковского района Брянской области (МБУ ДО «ДШИ п. Старь»), представляемый первичной профсоюзной организацией МБУ ДО «ДШИ п. Старь», в лице их представителя, профгруппорга Ильюшиной Ольги Михайловны с одной стороны, и Работодателем, в лице директора школы, Черкесовой Елены Юрьевны.

1.4. Предметом настоящего договора является выполнение законодательных положений об условиях труда и его оплате, об условиях выплат пособий и компенсаций, о рабочем времени, времени отдыха, ежегодных отпусках и их продолжительности, об охране труда, дисциплине труда и последствиях ее нарушений, охрана здоровья работников при выполнении своих должностных обязанностей и обеспечения их безопасности.

1.5. Работники школы поручают органам профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем школы по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором.

Профсоюзный комитет выступает полномочным представителем работников:

- при разработке и заключении договора;
- при ведении переговоров по нему.

Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников школы.

Утверждение коллективного договора осуществляется на общем собрании трудового коллектива, а затем подписывается директором и председателем профсоюзной организации.

1.6. Положения коллективного договора распространяются на всех работников школы, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе. Исключение составляют только те пункты договора, которые указывают на членов профсоюза.

1.7. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, и являются ничтожными.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также – расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свои действия в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности образовательного учреждения, любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свои действия в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению Сторон и оформляются дополнительным соглашением.

1.13. В течение срока действия настоящего коллективного договора, ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. По истечении срока действия договора, любая из Сторон вправе направить другой Стороне уведомление об аннулировании данного договора и возобновлении переговоров по подготовке нового договора.

1.15. Стороны вправе продлить данный договор еще на срок до 3 лет по обоюдному решению сторон.

1.16. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями.

2. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

2.1. Сторонами настоящего договора являются:

- работодатель – в лице директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств п. Старь» Дятьковского района Брянской области – Черкесовой Елены Юрьевны.;
- работники школы искусств - в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – Ильюшиной Ольги Михайловны – профгруппорга первичной профсоюзной организации.

2.2. Работодатель обязуется:

- учитывать мнение профсоюзного комитета при решении вопросов, связанных с деятельностью школы;
- вновь принятых работников знакомить под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, действующими в образовательном учреждении;
- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством;

- не допускать нарушений трудового законодательства, установленных норм труда и отдыха, правил обращения дисциплинарных взысканий, представленных льгот и гарантий;
- не допускать массового сокращения численности работников без согласия профсоюзного комитета;
- осуществлять работу по аттестации педагогических работников, в том числе, на соответствие занимаемой должности;
- установить учебную нагрузку на новый учебный год педагогическим и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, по согласованию с профкомом, до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году;
- установить учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, до исполнения им возраста трех лет, на общих основаниях, и передать на этот период для выполнения другим преподавателям;
- предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, обучающимся в образовательном учреждении высшего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию;
- исключительным правом работодателя является планирование, управление и контроль за деятельностью Учреждения;
- создать необходимые условия труда, выплату заработной платы не ниже установленного законодательством уровня и в установленные настоящим коллективным договором сроки;
- определить общие направления развития Учреждения, уровень оплаты труда и порядок распределения и расходования фонда заработной платы, фонда экономии, заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения;
- обеспечить охрану труда, социальных льгот и выплат при соблюдении установленных законодательством норм;
- информировать работников по важнейшим вопросам жизнедеятельности Учреждения;
- перечислять социальное и пенсионное страхование в порядке, установленном Федеральными законами;
- согласовывать свои действия в области труда и социально-трудовых отношений, обеспечения прав работников с уполномоченным представителем работников;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор (ст. 22 ТК РФ);
- вести коллективные переговоры, заключать коллективные договора, предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (ст. 22 ТК РФ);
- выплачивать единовременное пособие пострадавшему от несчастного случая, связанного с работой (в размере должностного оклада);
- выплачивать единовременное пособие на оздоровление, в случае серьезного заболевания (не превышая должностного оклада работника);
- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка по основной должности;

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;
- ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения;
- предусматривать, при выходе работника на пенсию, выплату единовременного пособия в зависимости от стажа работы в данном учреждении, не превышая должностного оклада.

2.3. Работники обязуются:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательного Учреждения, в том числе, режим труда и отдыха;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права и интересы друг друга;
- проходить аттестацию один раз в пять лет; в случае признания педагогического работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, трудовой договор с ним может быть расторгнут (п. 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- бережно относиться к имуществу школы, в случае поломки или порчи, ее утери незамедлительно сообщать Работодателю;
- содержать в порядке рабочие помещения;
- проходить ежегодное медицинское обследование, диспансеризацию во внеурочное время;
- незамедлительно сообщать Работодателю, непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;
- педагогические работники обязаны иметь дополнительные образовательные программы, соответствующие реализации образовательных программ в Учреждении, разработанные с учетом примерных учебных планов и программ Федерального уровня, календарно-тематические и поурочные планы, планы работ методических объединений, годовой календарный график образовательного Учреждения;
- педагогические работники могут разрабатывать авторские и экспериментальные программы.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять, в пределах своей компетенции, контроль за соблюдением руководителем образовательного Учреждения трудового законодательства;
- контролировать выполнение настоящего коллективного договора;

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам , в соответствии с Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
- осуществлять контроль за правильностью распределения и расходования компенсационного и стимулирующего фонда оплаты труда работников, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных, правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе, при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работников;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 35 ТК РФ);
- направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ) ;
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам;
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с Советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками;
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно- курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой;
- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного

страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;

- оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае смерти близких родственников, бракосочетания, лечения;

- осуществлять культурно-массовую и физкультурно - оздоровительную работу в учреждении.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на время выполнения определенной работы (ст. ст. 58, 59 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу, полностью обеспечивать этой работой в течение действия трудового договора.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ. Условия , содержащиеся в трудовом договоре, не должны противоречить нормам, содержащимся в ТК РФ , иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективном договоре.

Работодатель обязуется извещать работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника, не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

3.4. Гарантии при заключении трудового договора:

запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора:

- в зависимости от пола , расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства

(в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания);

- в обстоятельствах, не связанных с деловыми качествами работников;

- по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;

- работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ч. 6 ст. 64 ТК РФ).

3.5. Трудовой договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику (ст. 65,67 ТУ РФ).

3.6. Работодатель обязан знакомить работника при поступлении на работу с текстом коллективного договора под роспись.

3.7. В соответствии со ст. 213 ТК РФ, при приеме на работу работника, организация, в лице работодателя (директора), обязан возместить работнику затраты на проведение медицинского осмотра, согласно представленным оплаченным документам (квитанции), за счет средств субсидирования работодателя.

3.8. Все вопросы, связанные с сокращением численности штата работников, организации рассматриваются предварительно с участием профкома (ст. 82 ТК РФ) .

3.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

3.10. Изменение и расторжение договора с работником – членом профсоюза , по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профсоюзного комитета в следующих случаях:

- изменение трудового договора охватывает перевод на другую работу и перемещение , а также изменение условий труда (ст. 72, 73 ТК РФ), осуществление которых по инициативе работодателя требует согласия работника (за исключением перемещения).

Во всех случаях днем увольнения является последний день его работы. В этот день работнику должна быть выдана с оформленными записями трудовая книжка и произведен расчет.

3.11. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 82, 373 ТК РФ) в следующих случаях:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81 ТК РФ).

Работодатель не может уволить работника по своей инициативе в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

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

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

4.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

4.3. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет;

- в случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по ее результатам устанавливать соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком и ГУ «ЦЗН города Дятьково» в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 2,3,5 ст. 81 ТК РФ) и сокращением

численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.3. Стороны договорились, что, при проведении мероприятий, связанных с сокращением штата, преимущественное право на оставление на работе при сокращении имеют, помимо лиц, предусмотренных действующим законодательством (ст. 179) :

- лица предпенсионного возраста (2 года до пенсии);
- беременные женщины;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы ,воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года, а также лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ.

5.4.Сокращение педагогических работников производить лишь по окончании учебного года.

5.5.Высвобожденным работниками предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.6. Про появлении новых рабочих мест в учреждении , в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. В МБУ ДО « ДШИ п.Старь» устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём (воскресенье).

Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Режим работы школы с 8-00 до 20-00 часов.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности и утверждается директором.

Рабочий день преподавателей должен начинаться не позднее, чем за 10 минут до начала занятий.

Режим работы директора школы определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

6.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регулируется Трудовым Кодексом РФ ст.333, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 года № 2075

« О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников , « Законом об образовании» (ст. 55, п.5).

6.3 Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.4. После установления педагогам дополнительного образования учебной нагрузки на новый учебный год *нормируемой частью их рабочего времени будет являться установленный объем учебной (педагогической) нагрузки*, выполнение которой регулируется расписанием уроков обучающихся.

6.5. *Продолжительность* нормируемой части педагогической работы педагогических работников , ведущих преподавательскую деятельность, определяется в астрономических часах и включает проводимые занятия , (независимо от их продолжительности) и короткие перерывы между ними. При этом количество часов учебной нагрузки , установленной преподавателям при тарификации, соответствует количеству проводимых ими занятий.

6.6. Установление каких-либо норм времени для выполнения педагогической деятельности, искусственно увеличивающих рабочее время педагогических работников сверх нормируемой ее части, *не предусмотрено*.

6.7. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

- 18 часов в неделю- преподавателям;
- 24 часа в неделю- концертмейстерам.

6.8. *Верхнего предела объема учебной нагрузки*, который может быть установлен, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, *не установлено* (« Рекомендации о порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений», Приложение к письму Минобразования РФ от 16.01.01. № 20-58-196).

6.8.1. За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников *сверх установленной нормы часов за ставку*, производится *дополнительная оплата* соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере по тарификационным спискам. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с их письменного согласия.

6.8.2. Объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре, может быть изменен только с письменного согласия работника.

6.9. Другая часть педагогической работы преподавателей, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и регулируется планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана:

- с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением консультативной, методической помощи родителям;
- изучением индивидуальных способностей, интересов и склонностей учащихся, а также их семейных и жилищно - бытовых условий ;
- временем, затрачиваемым на подготовку к работе по обучению, изучению методической и педагогической литературы, посещение концертов, спектаклей и т.д.;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой (проверка письменных работ, заведование отделениями, кабинетами и др.;
- дежурством в период образовательного процесса, а также конкурсов, фестивалей, выставок, концертов; при этом следует учитывать режим работы учителей по расписанию и не допускать длительного дежурства , или в те дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

6.10. - Директору (руководителю, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заведующему хозяйством, главному бухгалтеру, делопроизводителю устанавливается режим ненормированного рабочего времени (ст.119 ТК РФ), труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету; лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности (ст.101 ТК РФ).

- На работников с ненормированным рабочим днем распространяются нормы Кодекса о нормальной и сокращенной продолжительности рабочего времени (ст.91 и 92 ТК РФ); о продолжительности ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТУ РФ); о выходных и нерабочих праздничных днях (ст.113 ТК РФ);

- Работодатель, с учетом своих финансовых возможностей, может устанавливать отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) в количестве не менее 3-х календарных дней, или, предоставлять в различные дни недели выходные дни.

6.11. Для других работников образовательного учреждения (кроме преподавателей) установлена шестидневная – 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем.

6.12. *Неполное рабочее время* - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- ребенка- инвалида до 18 лет;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи, близким родственником, в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

6.13. *Рабочее время и время отдыха преподавателей и работников образовательного учреждения регулируется графиком работы , планами, учебным расписанием.* При составлении расписания учебных занятий

работодатель образовательного учреждения обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность. Установленные короткие перерывы для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются (приказ Минобрнауки РФ № 69 от 27 марта 2006 года).

6.13.1. Педагогический работник, ведущий преподавательскую деятельность, в дни недели, свободные от учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей по плану работы, может использовать их для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и др.

6.14. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебным планам и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

6.14.1. Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается работодателем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном увеличении или уменьшении учебной нагрузки в случаях изменения классов или количества часов по учебному плану.

6.14.2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, *сохраняется ее объем и преемственность*.

6.14.3. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, *не может быть уменьшен* по инициативе работодателя в текущем году, а также при *установлении ее на следующий учебный год*, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, учащихся в классе.

При невыполнении по независящим от преподавателей причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой, работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.

6.14.4. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем, определяется собственником имущества учреждения, либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

6.14.5 Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций (включая работников органов управления образованием и

учебно-методических кабинетов, т.е. совместителей) осуществляется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного мнения, при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности не менее, чем на ставку заработной платы.

6.14.6. Учебная нагрузка преподавателей, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3х лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год *на общих основаниях*, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

6.14.7. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, должна быть отражена полностью с учетом всех часов по тарификации.

6.15. Стороны пришли к соглашению: работодатель обязуется доводить до сведения работников учреждения нормативно- локальные акты (внутренние и внешние), касающиеся учебной нагрузки, начисления заработной платы (расчетные листы должны включать полную информацию об оплате труда), тарификационные списки и другие документы для отражения прозрачности и доступности информации.

6.15.1. Утверждение локального нормативного акта и введение его в действие осуществляется приказом работодателя учреждения, в котором указывается: с какого числа локальный нормативный акт вводится в действие, срок его действия, каким образом вносятся изменения и дополнения, обязательное ознакомление всех работников учреждения, чьи интересы затрагиваются данным локальным правовым актом под роспись.

6.16. Период каникул (осенних, зимних, весенних, летних), не совпадающий с ежегодными и дополнительными отпусками педагогических работников образовательных учреждений, является для преподавателей рабочим временем.

6.17. В каникулярное время образовательное учреждение работает по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

6.18. В указанный период работники осуществляют методическую, организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, соответствующего установленному объему учебной нагрузки. По соглашению сторон, в каникулярный период, может применяться суммированный учет рабочего времени, но не более учебной нагрузки, установленной до начала каникул (семинары, конкурсы, выставки и др.).

6.19. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.20. Работникам разрешается работа по совместительству в соответствии со ст. 282 ТК РФ.

6.21. Для работников образовательного учреждения дополнительного образования детей установлены ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 115 ТК РФ):

- 56 календарных дней - для педагогических работников;
- 28 календарных дней - для остальных работников

График отпусков составляется работодателем за 2 недели до начала календарного года с учетом мнения профсоюзного органа, в соответствии со ст. 123 ТК РФ.

6.21.1. У работников учреждения право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

6.21.2. Работники имеют право на *разделение отпуска на части* (ст. 125 ТК РФ) и на замену части отпуска денежной компенсацией при наличии финансовых возможностей (ст. 126 ТК РФ).

6.22. Педагогические работники, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставление которого определяется учредителем или Уставом данного образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ, Приказ Минобразования РФ от 07.12.2000г. № 3570).

6.22.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

6.22.2. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность); сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам, или число учащихся в группах (классах).

6.22.3. За время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

6.22.4. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или, по согласованию с работодателем, часть отпуска переносится на другой срок.

6.22.5. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

6.23. Работодатель обязан предоставлять *отпуск без сохранения заработной платы* (по письменному заявлению работника) на основании ст. 128, 263 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему 2 или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери (отцу) , воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- работникам при рождении ребенка в семье, в случаях свадьбы работников (детей работников), на похороны близких родственников, работающим пенсионерам по старости - до 5 дней;
- работающим инвалидам - 5 дней;
- не освобожденному председателю первичной профорганизации – 3 дня;
- членам профкома, со своей юбилейной датой (50,55, 60), переезд на новое место жительства - 2 дня.

6.24. Женщины, имеющие детей от 3 до 14 лет, или ребенка – инвалида до 16 лет не могут привлекаться к сверхурочным работам, или направляться в командировки без согласия.

6.25. Общий выходной день – *воскресенье*. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, привлечение работников к работе в эти дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их *письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя*. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее , чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ , или , по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.26. Привлечение работников к выполнению работы , не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст. 152, 153, 154, ТК РФ и Положением об оплате труда.

6.27. По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Таким образом, работник по согласованию с работодателем, может использовать 2 дня ежегодного оплачиваемого отпуска в период прохождения им вакцинации";

6.28. Работнику, прошедшему вакцинацию от новой коронавирусной инфекции предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня".

7. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

7.1. Оплата труда в школе производится на основе отраслевой системы оплаты труда (Закон Брянской области от 15 декабря 2008 года № 112-3 « Об установлении отраслевой системы оплаты труда для работников образовательных учреждений Брянской области»; Постановлением администрации Брянской области от 30 июня 2010 года № 673 « О новой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении в Брянской области», Постановлением администрации Дятьковского района от 25 октября 2010 года № 1107 « О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, находящихся в ведении Дятьковского района».

7.2. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц – 13 и 28 числа каждого месяца, в денежной форме. Работодатель обязуется, по письменному заявлению работника, перечислить заработную плату на расчетный счет в банк (ст. 136 ТК РФ). Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы (ст. 142, 236 ТК РФ).

7.3. Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы.

7.4. Объем фонда оплаты труда на финансовый год формируется в образовательном учреждении в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели решением о бюджете Дятьковского района на соответствующий финансовый год.

7.5. Формирование базового фонда оплаты труда учреждений производится на основании штатного расписания и тарификационного списка педагогических работников, исходя из утвержденных окладов с учетом стажа работы и образования или квалификационной категории, а также с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы.

Базовый фонд оплаты труда (ФОТ баз оуп) - сумма денежных средств, обеспечивающая гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения.

7.6. Значение базового общего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения в фонде оплаты труда составляет не менее 80%. Конкретный размер данного значения определяется муниципальным образовательным учреждением самостоятельно.

7.7. Доля стимулирующей и компенсационной части составляет не более 20% от фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

Конкретный размер стимулирующей и компенсационной доли определяется образовательным учреждением самостоятельно.

7.8. Стимулирующая и компенсационная часть фонда оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя надбавки, доплаты, премии и другие выплаты, предназначенные для повышения мотивации качественного труда работников образовательного учреждения и поощрения за их результаты труда. Размеры доплат, надбавок, премий и др. выплаты устанавливаются учреждением самостоятельно. Выплаты устанавливаются и производятся по согласованию с профкомом, комиссией и закрепляются в локальном акте – в «Положении о распределении стимулирующего и компенсационного фонда оплаты труда».

7.9. Оклады (должностные оклады) работников, осуществляющих профессиональную деятельность, устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы (по специальности), либо по квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации;

- оклады (должностные оклады) руководящих работников определяются в зависимости от наличия у них первой или высшей квалификационной категории с учетом группы по оплате труда руководящих работников, к которой учреждение дополнительного образования детей отнесены по объемным показателям их деятельности;

- рабочие специальности : в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами по рабочим специальностям устанавливаются ставки (должностные оклады) минимальный оклад;
- учебно-воспитательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу устанавливаются оклады (должностные оклады) – минимальный оклад.

7.10. Выплату отпускных и материальной помощи к отпуску производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

7.11. *Заработная плата включает в себя:*

- оплату труда исходя из оклада (должностного оклада);
- стимулирующей части фонда оплаты труда с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения;
- компенсационного характера выплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных: доплата за работу в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 40% часовой ставки (оклада);
- в случае привлечения к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день, работа оплачивается не менее, чем в двойном размере;
- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.12. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжающегося не больше двух месяцев;
- оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя , если оно осуществлялось более двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификационный список;
- преподавателям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере , при условии загрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

7.13. Изменение оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы , стаж работы по специальности для достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение распорядка и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.14. Размеры доплаты за совмещение профессий, за выполнение временно отсутствующего работника устанавливать по согласованию работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

7.15. Производить доплату педагогу за выполнение, наряду с основной работой обязанности временно отсутствующего педагога в пределах разницы окладов, если у отсутствующего педагога оклад выше, но с учетом прямой специфики, заменяемой дисциплины.

7.16. Выплачивать педагогическим работникам ежемесячную денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания, в размере 150-00 рублей, в соответствии со ст. 36, п. 2 Закона Брянской области "Об образовании" от 26 мая 1999 года, №27-3, решение Дятьковского района, совета народных депутатов от 25.03.2008 года №3-337.

7.17. Выплачивать ежемесячную денежную выплату для компенсации расходов по оплате жилого помещения с отоплением и освещением педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности или поселке городского типа на территории Брянской области (в редакции Закона Брянской области от 28 июня 2012 года № 50-3).

7.18. Обеспечивать молодых специалистов нагрузкой не менее количества часов, соответствующего ставке заработной платы. Учебная нагрузка специалистов менее ставки заработной платы определяется при письменном согласии работника.

7.19. Тарификация преподавателей производится два раза в год.

7.20. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

7.21. Работникам, совмещающим работу с заочным обучением, предоставлять гарантии и льготы, в соответствии со статьями 173 – 177 ТК РФ.

7.22. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы с учетом его квалификации (уровня образования, стажа работы, квалификационной категории).

7.23. При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом виде отпуска, а также в период его временной нетрудоспособности,

выплату заработной платы из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производить со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.24. Работодатель обязуется выплачивать работникам заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения.

7.25. Выплачивать работникам премию, вознаграждение по результатам работы за календарный год, учебный год при наличии средств экономии заработной платы, в соответствии с локальным актом .

7.26. Производить оплату за сверхурочную работу не менее чем в двойном размере, исключая первые 2 часа, в полуторном размере (ст. 1562 ТК РФ).

7.27. В целях реализации ФЗ « Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования « № 27- ФЗ от 01.04.1996 г., работодатель обязуется в установленный срок предоставлять отделению Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах, получать страховые свидетельства и выдавать их работникам школы.

7.28. Профсоюзному комитету осуществлять контроль за перечислением работодателем дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии застрахованных работников в ПФР , а также сроками, полнотой и достоверностью представления в ПФР реестра застрахованных лиц, за которых перечислены дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии.

7.29. Работодатель обязуется производить оплату командировочных расходов преподавателям школы, другим работникам школы на основании постановления Правительства РФ от 13 октября 2008 года № 749.

7.30. Выплаты педагогическим работникам, а также руководителям образовательных организаций, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, осуществляющим педагогическую (преподавательскую) работу в МБУ ДО "ДШИ п. Старь".

Размер доплаты устанавливается из расчета 5000,0 рублей за ставку заработной платы пропорционально фактическому объему учебной нагрузки и (или) фактическому объему педагогической работы.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда , внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 129 ТК РФ).

8.2. Выделять на обеспечение мероприятий по охране труда ежегодно средства в размере ,согласно Соглашения по выполнению мероприятий по охране труда (приказ № 181-н от 01.03.2012 года нормативного документа), которое

принимается представителями Сторон коллективного договора и является приложением к Коллективному договору (Приложение № 4).

8.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда (при утверждении в штатном расписании новых должностей) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов и др. материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечить работников спецодеждой и средствами индивидуальной защиты, в соответствии с Типовыми нормами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", моющими средствами утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами». (Приложение № 3).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами госнадзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.10. Пострадавшим от несчастных случаев на производстве оказывается материальная помощь в размере должностного оклада (во время учебно-воспитательного процесса).

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных

требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и на работах, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, по случаю потери кормильца, при выполнении им трудовых обязательств.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.17. Обеспечивать прохождение необходимых вакцинаций, бесплатных обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.18. При наличии, выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.21. Содействовать приобретению путевок на отдых детей, а также членов профсоюза. Для члена профсоюза путевки предоставляются со скидкой 20%.

8.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий больничных листов.

8.23. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязательств без прохождения обязательных медицинских осмотров.

8.24. Обеспечить прохождение медицинских осмотров, обследований за счет средств работодателя.

8.25. Обеспечить соблюдение питьевого режима в образовательном учреждении.

8.26. Профком и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма

воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

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

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

9.4. Увольнение работника , являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ , производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

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

9.7. Оплата труда руководителя (профгруппорга) выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет работодателя в размерах, установленных на основании Положения по распределению компенсационной и стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи ТК РФ , с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссии тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель , по согласованию с профкомом, рассматривает следующие вопросы:

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

- разделение рабочего времени на части (ст. 1405 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий, специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- 9.13.На основании действующего законодательства, Администрация согласует с профкомом приказы и распоряжения по следующим вопросам:
 - должностные инструкции работников;
 - установление систем и форм оплаты труда;
 - введение, замена и пересмотр норм труда работников и учебной нагрузки;
 - оказание материальной помощи и иных социальных выплат работникам;
 - разработка инструкций по охране труда;
 - расследование несчастных случаев в школе.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Осуществлять контроль за реализацией коллективного договора и выполнению его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников по итогам года в августе- сентябре.

10.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. 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.

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

10.6. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют его стороны самостоятельно.

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

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

Коллективный договор подписали:

Директор МБУ ДО «ДШИ п. Старь»

Е.Ю. Черкесова

Профгруппорг

О.М. Ильюшина

«_06» мая 2022 года

п. Старь

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 64075045638428745403327213019230093705736652768

Владелец Черкесова Елена Юрьевна

Действителен с 02.05.2024 по 02.05.2025