

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования городского округа Самара «Детская школа
искусств № 21»

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области
Присвоен регистрационный номер 03672021
от «28» мая 2021 г.
С.А. Самарова И.В.
(должность, Ф.И.О.)

Содержание

Раздел I. Общие положения.....	3
Раздел II. Трудовой договор.....	5
Раздел III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу и обучение.....	7
Раздел IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	9
Раздел V. Рабочее время и время отдыха	10
Раздел VI. Оплата и нормирование труда, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты.....	13
Раздел VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.....	14
Раздел VIII. Гарантии и компенсации работникам.....	16
Раздел IX. Охрана труда и здоровья.....	16
Раздел X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	18

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования городского округа Самара «Детская школа искусств № 21».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ», и 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 (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования городского округа Самара «Детская школа искусств № 21» (далее учреждение) в лице исполняющего обязанности директора Сахаровой Татьяны Валентиновны, действующего на основании Устава и работники учреждения, являющиеся членами Профсоюзной организации МБУ ДО г.о. Самара «Детская школа искусств № 21» (далее-профсоюз), в лице их представителя–председателя профсоюзного комитета, выборного органа первичной профсоюзной организации Костюченко Елены Александровны (далее – профком).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 45 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны отчитываются о выполнении принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 28 мая 2021 г.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;

- 4) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 5) перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы;
- 6) положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года.
- 7) и др. локальные акты, в соответствии со ст. 372 ТК РФ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора; — другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. 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 приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в т.ч. объем работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия приема, характер работы отражаются в трудовом договоре (основное место работы, работа по совместительству, срочный трудовой договор, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника или постоянная и др.). Сведения о размере оклада (тарифной ставки) и других условиях оплаты труда вносятся в трудовой договор. Установление работнику премий, доплат и надбавок производится на основании локального нормативного акта (например, положения об оплате труда), с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадров, других конкретных условий в данном учреждении. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем учреждения перед началом учебного года, исходя из нового набора учащихся.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. При образовании резерва часов (после проведения тарификации, вследствие отказа преподавателя от части учебной нагрузки), директор вправе производить перераспределение этих часов на другие предметы.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам, сокращения количества классов, отсева учащихся.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

— восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение педагогической нагрузки допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

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 состоянию здоровья.

2.11. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу и обучение

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3 Работодатель обязуется;

3.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности)

3.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников

3.3.3 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).

3.3.4 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.

3.3.5 Работникам, которые совмещают работу с обучением, по их желанию продолжительность рабочего времени должна быть уменьшена:

-на семь часов в неделю- при обучении в организациях высшего и профессионального образования по заочной, очно-заочной формам обучения. По соглашению сторон рабочее время сокращается путем уменьшения количества рабочих дней в неделю или сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течении недели (ч5 ст 173,ч5 ст 174 ТК РФ. Продолжительность рабочего времени уменьшается на период до 10 учебных месяцев предшествующих государственной итоговой аттестации (ч 4 ст 173,ч 4 ст 174 ТК РФ);

-на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены в течении недели)- при получении общего (среднего общего)образования по очно-заочной форме обучения. Рабочее время может уменьшаться на период учебного года (ч.2ст 176 ТК РФ);

- на один оплачиваемый рабочий день в неделю- при получении высшего образования по программам подготовки кадров Высшей квалификации (ч 1 ст 173.1 ТК РФ);

-на два рабочих дня в неделю без соглашения заработной платы- при обучении на последнем курсе в организациях высшего образования по программам подготовки кадров высшей квалификации. Предоставление таких дней является правом, а не обязанностью работодателя (ч.1 ст 173.1 ТК РФ).

В первых двух случаях для уменьшения продолжительности рабочего времени необходимо составить письменное соглашение, в котором нужно указать конкретный способ сокращения рабочей недели (ст 72, ч5 ст 173,ч 5 ст 174,ч 2 ст 176 ТК РФ)

Работник имеет право на оплату времени освобождения от работы в размере:

-50% среднего заработка по основному месту работы но не ниже минимального размера оплаты труда в случаях, предусмотренных ч 4 ст 173,ч 4 ст 174 ч 2 ст 176 ТК РФ;

-50% получаемой заработной платы за один свободный от работы день в неделю в случаях установленных ч 1 ст 173.1 ТК РФ.

3.3.6 предоставлять гарантии и компенсации предусмотренные ст 173-176 ТК РФ, также работникам получающих 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 работодателя или органов управления образованием).

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

3.3.8 работнику учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них по выбору работника.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два 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, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять один свободный день для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ), п.3, п.5, ст.81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации указано в ст. 179 ТК РФ.

4.4.2. Высвобождаемым работникам 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.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации). Продолжительность рабочего времени педагогических работников за ставку заработной платы (нормируемая часть) и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

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

При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю.

Особенности режима труда и отдыха педагогических и иных работников учреждения установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Сокращенная продолжительность рабочего времени также устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 23 федерального закона от 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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 (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических работников и работников культуры по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Для педагогических работников учреждения, гардеробщиков, уборщиков служебных помещений устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов для административно-управленческого персонала.

Для других работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

Для гардеробщиков устанавливается двухсменный режим работы.

Рабочее время и время отдыха для работников, работающих в двухсменном режиме, устанавливаются графиками работы, которые согласуются с представителем работников и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

5.8. Преподавательская работа сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия, не является сверхурочной. Она оплачивается согласно отработанных педагогических часов и получаемой ставке заработной платы согласно табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (далее-табель), утвержденный приказом Минфина от 30.03.2015 № 52н табель ежемесячно составляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе. Любые изменения в количестве часов у педагогических работников оформляется Приказом руководителя учреждения и прикладывается к табелю.

5.9 Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их 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.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего

учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

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

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурства на вахте в пределах установленного им рабочего времени).

Накануне не рабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая и работников, работающих по сокращенному рабочему времени.

5.12. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, лицам до 18 лет – 31 календарный день (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днём (главному бухгалтеру, бухгалтеру) устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска (3 дня) или может быть выплачена компенсационная выплата по письменному заявлению работника

5.14. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным директором учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.15. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.17. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска: а) продолжительностью 3 календарных дня в следующих случаях:

- регистрации брака работника;
- регистрации брака детей работника;
- смерти близких родственников: супруга, родителей, детей;
- женщинам, имеющих детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) и родителям выпускников, предоставлять оплачиваемый день отдыха в первый день каждого учебного года и на последний звонок (для выпускников).

- юбилейные даты (40,45,50,55,60 лет) если они приходятся на рабочий день-1 день.

5.18. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

5.19. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика.

5.20. Работодатель обязуется:

5.20.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

-с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.20.2Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

-родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

5.20 Работникам, работающим в школе совместительству предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше чем продолжительность отпуска по основному месту работы то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст.286 ТК.РФ)

5.21. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.22. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва на обед не входит в рабочее время.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.23 Приход педагогических и других работников на работу должен быть за 10-15 минут до начала рабочего дня.

VI. Оплата и нормирование труда, доплаты и компенсационные выплаты

6.1.Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

6.2.Месячная заработная плата работника полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

6.3.С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей) или работа по совместительству).
Дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться

путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60 ТК РФ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Конкретный размер доплат каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

6.4. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Работодатель вправе устанавливать работникам стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

6.6. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца выплачивается 19 числа текущего месяца, окончательный расчет 4 числа месяца, следующего за расчетным.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам по пластиковым зарплатным картам.

6.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты

отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы.

6.10. Производить выплаты гражданам, которым в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 30 мая 1994 г. № 1110 "О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан" назначены ежемесячные компенсационные выплаты до 1 января 2020 г., а также матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях с организациями независимо от их организационно-правовых форм, и женщинам-военнослужащим, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, родившимся до 1 января 2020 г., осуществляются в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 3 ноября 1994 года № 1206).

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.12. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, достижение высоких результатов труда, продолжительную и безупречную работу, введение инноваций в работу учреждения и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявления благодарности; - выдача премии;
- награждение ценным подарком; - награждение почетной грамотой.

Поощрения объявляются приказом или распоряжением, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.13. За особые заслуги работники учреждения представляются в вышестоящие органы для их награждения орденами, медалями, почетными грамотами, а также для присвоения им званий «Заслуженный работник культуры РФ» и другими званиями.

VII . Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или надлежащее

исполнение по вине работника возложенных на него должностной инструкцией трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применения иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание; - выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.4. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 или 10 ч 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 или ст. 348.11 ТК РФ, а также п. 7, 7.1 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.5. За прогул (то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)) без уважительной причины, работодатель вправе применить одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных в данном разделе настоящих правил.

7.6. Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания работники учреждения, совершившие прогул, либо появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения является основанием для не начисления премии полностью или в части за соответствующий месяц.

7.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.8. До наложения дисциплинарного взыскания от провинившегося работника учреждения должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для наложения взыскания. При отказе дать письменное объяснение составляется акт, который подписывается присутствующими при этом работниками.

7.9. Приказ (расторжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под роспись.

7.10. Правила внутреннего распорядка вывешиваются в учреждении.

VIII. Гарантии и компенсации

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Предоставляет в учреждении комнаты (места) для приема пищи.

8.2. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

IX. Охрана труда и здоровья

9.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения. Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении берет на себя работодатель.

9.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха и других. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

9.3. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, и других, в результате чего создается реальная угроза здоровью или жизни работников, они вправе отказаться от выполнения работы до устранения имеющихся нарушений, известив об этом письменно работодателя.

За время приостановки работы по указанным причинам за работниками сохраняется рабочее место.

Оплата производится как за простой по вине работодателя не менее двух третьих среднего заработка.

9.4. В случае нарушения норм охраны труда работодатель возмещает работникам учреждения причиненный им имущественный, связанный с причинением вреда здоровью и моральный вред, определяемый в судебном порядке.

9.5. Работодатель оплачивает за свой счет прохождение периодических медицинских осмотров работников.

На время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок.

9.6. Работодатель и работники выполняют требования по охране труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.7. Избрать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

9.8. Проводить проверку знаний требований охраны труда и обучение по охране труда руководителей и специалистов учреждения, работников и уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии (комитета) по охране труда.

9.9. Работодатель обеспечивает работников спецодеждой и спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами их выдачи.

Работодатель обязан обеспечить применение средств индивидуальной защиты работников. Работники обязаны правильно применять средства индивидуальной защиты (ст. 214 ТК РФ). 9.10. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране

труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.11. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза

работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.12. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.13. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.14. Проводить со всеми поступающими 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.

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

9.15. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.16. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

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

9.19. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

9.21. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.22. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.23. Оборудовать комнату для отдыха работников.

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

9.25. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.26. Профком обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

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. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех, вновь поступающих на работу в учреждение граждан до подписания ими трудового договора.

10.3. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после подписания его сторонами.

10.4. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.5. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

10.8. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен и дополнен в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

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

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

От работодателя:

От работников:

И.о. директора
учреждения



Сахарова Т.В.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Костюченко Е.А.

(подпись, Ф.И.О.)

28.05.2021

Итого пронумеровано и прошнуровано 18
листов
И.о.директора Т.В. Сахарова

