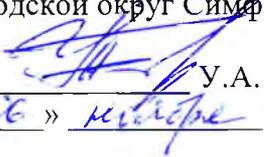


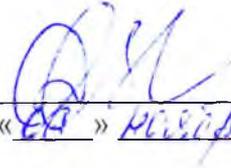
От Работодателя:

Директор
Муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Симферопольская детская
музыкальная школа № 1
имени С.В.Рахманинова»
муниципального образования
городской округ Симферополь


У.А. Петренко
« 16 » ноября 2024 года

От Работников:

Уполномоченный представитель
трудоого коллектива
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Симферопольская детская музыкальная
школа № 1 имени С.В.Рахманинова»
муниципального образования
городской округ Симферополь


Д.В. Матвейчук
« 16 » ноября 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Симферопольская детская музыкальная школа №1 имени С.В. Рахманинова»
муниципального образования городской округ Симферополь

15.11.2024-14.11.2027 гг.

Вступает в силу
«15» ноября 2024 г.

г. Симферополь
2024 г.

Содержание:

Наименование раздела	Номера страниц
Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовой договор	4
Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7
Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	7
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха	8
Раздел 6. Оплата и нормирование труда	10
Раздел 7. Гарантии, льготы и компенсации	11
Раздел 8. Охрана труда и здоровья	12
Раздел 9. Гарантии деятельности Уполномоченного представителя трудового коллектива и профкома	15
Раздел 10. Обязательства Уполномоченного представителя трудового коллектива и профкома	16
Раздел 11. Контроль за выполнением Коллективного договора	17

1. 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 «Симферопольская детская музыкальная школа №1 имени С.В. Рахманинова» муниципального образования городской округ Симферополь

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), 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 установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице избранного уполномоченного представителя трудового коллектива Муниципального бюджетного учреждения «Симферопольская детская музыкальная школа № 1 имени С.В.Рахманинова» муниципального образования городской округ Симферополь Матвейчук Дарьи Валерьевны (далее – Уполномоченный представитель);
- Работодатель, Муниципальное бюджетное учреждение «Симферопольская детская музыкальная школа № 1 имени С.В.Рахманинова» муниципального образования городской округ Симферополь, в лице директора Петренко Ульяны Александровны (далее по тексту – Работодатель).

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников.

1.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.7. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 15 ноября 2024 года и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор, на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Уполномоченного представителя трудового коллектива, Профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда
- положение о премировании и единовременных денежных выплатах;
- положение о комиссии по трудовым спорам;
- положение об охране труда;
- нормы и условия обеспечения работников СИЗ;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками через Уполномоченного представителя трудового коллектива, Профком:

- учет мнения Уполномоченного представителя трудового коллектива и Профсоюзного комитета;
- 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 её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. 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 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на

определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или копию трудовой книжки, если работник поступает на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- личную медицинскую книжку.

2.7. С целью проверки соответствия работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании. Срок испытания не превышает срок, установленный Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Испытание при приеме не устраивается:

- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного Учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.8. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Уполномоченного представителя и Профкома и без выплаты выходного пособия. Если в период испытания работник пришел к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.9. В трудовом договоре педагогического работника оговаривается объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени: Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем. Эта работа завершается до начала нового учебного года.

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

2.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных Учреждений и работникам предприятий, Учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.

2.12. 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 другим преподавателям.

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

2.14. Уменьшение или увеличение педагогических часов преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только:

2.14.1. по взаимному согласию сторон;

2.14.2. по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), при переходе учащихся в класс другого преподавателя;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать 1 месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении на все время простоя, либо в другом Учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту педагогическую 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 пункте 2.14.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

2.15. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение часов по учебному плану, изменением образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности или должности) (ст.73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

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 Уполномоченного представителя трудового коллектива, 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). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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 статьями 173 - 176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 г. № 196.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Уполномоченного представителя трудового коллектива, Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за 3 месяца (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения - уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения Профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста, 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 уполномоченный представитель трудового коллектива, председатель первичной профсоюзной организации, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.3.3. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

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

4.3.5. Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

4.3.6. При 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 численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В соответствии со ст.91 ТК РФ рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебными расписаниями, (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом.

5.2. Для работников из числа административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю за ставку заработной платы. Для директора и заместителей устанавливается ненормированный режим рабочего дня.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и Работодателем;
- работнику-инвалиду.
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати 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.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК

РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.8. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.9. 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 их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

- 56 календарных дней для педагогических работников;
- 56 календарных дней для директора и заместителей директора по учебной и учебно-воспитательной работе;
- 28 календарных дней для остальных категорий работников (ст.115 ТК РФ).

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. 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.ст. 124, 125 ТК РФ.

5.12. Преимущественным правом получения отпуска в летнее время или удобное время пользуются следующие категории работников:

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- одинокие матери или отцы, воспитывающие одного и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

5.13. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 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 год;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в год;
- членам Профкома - до 3 календарных дней в год.

5.14.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с локальными нормативными актами.

5.15. Работникам, имеющим детей школьного возраста, 1 сентября предоставляется выходной день.

5.16. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе второй выходной день определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ). Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

5.17. Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются на основании законодательства, определяющего оплату труда для педагогических работников.

6.2. Оплата труда библиотечных работников Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам в первоочередном порядке за текущий месяц, не реже, чем каждые пол месяца в денежной валюте Российской Федерации (рублях) (ч.1ст.131.ТК РФ). Днями выплаты заработной платы: «15» и «30» числа каждого месяца. В случае совпадения с праздничными или выходными днями, дни выплаты заработной платы смещаются на предыдущие дни (ст. 136 ТК РФ).

6.3.1. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством, и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом вне входящих в круг основных обязанностей работника, предусмотренные действующим законодательством;
- доплаты (компенсационные выплаты) за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

6.6. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или

другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же Учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ, в размере, определенном действующим законодательством.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель.

6.10. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере), в случае задержки на срок более 15 дней, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Представителя Работодателя в письменной форме (ч.2 ст. 142 ТК РФ). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине Работодателя (ч.1 ст. 157 ТК РФ). Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.12. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы Работникам осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках в установленные дни.

6.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ч.3 ст.133, ч.4 ст.133.1 ТК РФ)

6.14. Работодатель с целью соблюдения государственных гарантий по оплате труда обязуется проводить индексацию заработной платы работников в соответствии с законодательством.

6.15. Работодатель гарантирует приоритет выплаты заработной платы работникам над другими платежами.

7. Гарантии, льготы и компенсации

Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Устанавливает доплаты с учетом мнения (по согласованию) Уполномоченного представителя трудового коллектива, Профкома за дополнительные виды работ, интенсивность, результаты работы в пределах экономии фонда оплаты труда, согласно Положения об оплате труда.

7.2. Устанавливает доплаты за вредные условия труда, согласно Положения об оплате труда. Размер доплат за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению с администрацией в зависимости от объема работ, в соответствии с квалификацией замещающего лица, но не выше должностного оклада отсутствующего лица.

7.3. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по

основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст. ст. 165 - 188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

7.4. Осуществляет на основании локальных нормативных актов выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном Учреждении;
- работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения.

7.5. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с Работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается Работодателем, с учетом мнения выборного представительного органа (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

7.6. При проведении аттестации педагогических работников Учреждения соблюдаются следующие условия:

7.6.1. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников она может быть продлена в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождение в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- отпуска, предоставленного в соответствии с п.5. ст. 55 Федерального Закона РФ №273-ФЗ «Об образовании».

7.7. Администрация и профсоюзная организация Учреждения при наличии средств осуществляет дополнительные меры социальной защиты работников:

- оказывает материальную помощь;
- выплачивает единовременное пособие на оздоровление;
- устанавливает надбавки к ставкам заработной платы работникам, награжденным: ведомственными знаками отличия, государственными наградами, правительственными наградами, знаком отличия;
- осуществляет иные меры социальной поддержки.

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. 219 ТК РФ).

Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.3. Ходатайствовать перед муниципальным органом управления (учредителем) о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда.

8.4. Организовать в Учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изменениями и дополнениями) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения Уполномоченного представителя трудового коллектива, Профкома, с последующей сертификацией.

По результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам предусмотренные законодательством доплаты, компенсационные выплаты и льготы.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировки на рабочем месте. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.7. При заключении трудового договора информировать работников под роспись об условиях и охране труда на рабочих местах, наличии опасных и вредных производственных факторов, риске повреждения здоровья, об их правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях, полагающихся средств индивидуальной защиты.

8.8. Обеспечивать наличие комплекта нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Работодателя, с учетом специфики деятельности Учреждения.

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

8.10. 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 (ст. 220 ТК РФ).

8.11. По результатам специальной оценки условий труда бесплатно обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), спецодеждой и спец. обувью, организовывать надлежащие условия хранения и уход за ними. До проведения специальной оценки условий труда обеспечение и выдачу СИЗ производить на основании сведений о фактической занятости работников на работах, предусмотренных нормативными требованиями. Контролировать исправность, обязательное ношение и применение спецодежды, спец. обуви, других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику.

8.12. Производить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию и декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации.

8.13. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи; проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.14. 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 по этой причине простой в размере, предусмотренном действующим законодательством.

8.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место, с учетом мнения Уполномоченного представителя трудового коллектива, Профкома.

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

8.16.1. Организовывать и проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией.

8.17. Осуществлять совместно с Уполномоченным представителем трудового коллектива, Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

8.19. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.20. Для оказания экстренной медицинской помощи работникам и обучающимся обеспечить учебные корпуса аптечками первой помощи и определить круг лиц, ответственных за их использование.

8.21. Предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.22. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.23. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки.

Работник обязуется:

8.27. Соблюдать требования охраны труда.

8.28. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.29. Проходить обучение безопасным методам и приемам по проведению работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.30. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.31. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных законодательством.

Профком обязуется:

8.32. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых, организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения; проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

8.33. Содействовать Работодателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда.

8.34. Принимать участие в разработке комплексных планов по вопросам охраны труда в Учреждении.

**9. Гарантии деятельности Уполномоченного представителя
трудового коллектива и Профкома**

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 деятельностью.

9.2. Уполномоченный представитель трудового коллектива, 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 Уполномоченного представителя трудового коллектива, Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по п. 2, 3 или по п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Уполномоченного представителя трудового коллектива, 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 пользования средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

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

9.7. В случае, если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном в письменном заявлении работника.

9.8. Членские профсоюзные взносы в размере 1 процента от заработной платы перечисляются на основании заявления работника на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

9.11. Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с п.2, 3 или п.5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. ст.374, 376 ТК РФ).

9.12. Работодатель предоставляет Уполномоченному представителю трудового коллектива, Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.13. Члены Профкома и Уполномоченный представитель трудового коллектива включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.14. Работодатель с учетом мнения Уполномоченного представителя трудового коллектива, Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза. (ст.ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- локальные нормативные акты, устанавливающие заработную плату (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.80 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);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

10. Обязательства Уполномоченного представителя трудового коллектива и Профкома

Уполномоченный представитель трудового коллектива, Профком обязуются:

10.1. Представлять и защищать права и интересы трудового коллектива, членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Профком обязуется 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.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.4. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении Работодателем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права работников, членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Участвовать в работе по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Реском профсоюза.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.12. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.13. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Оказывать материальную помощь работникам в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников Учреждения.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х лет, на которые он заключен.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. На общем собрании трудового коллектива, не реже одного раза в год заслушиваются стороны Коллективного договора о ходе его выполнения.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

17 (содержит секрет) листов

Директор СДМШ №1

Им. С.В.Рахманинова



У.А. Петренко