

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Бронницкая детская школа искусств»
на 2023 - 2025 гг.

Коллективный договор
профсоюзного собрания
МУДО «БДШИ»
Протокол от 29.05.2023.
№ 10

Содержание:

	Стр.
1. Общие положения	3
2. Обязательства сторон в области социально-трудовых отношений	4
3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Высвобождение кадров	8
4. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации	10
5. Режим труда и отдыха	11
6. Условия и оплата труда	15
7. Социальные гарантии молодым специалистам и работникам, совмещающим работу с получением образования	17
8. Охрана труда, здоровья и безопасности	18
9. Гарантии, компенсации и защита работников учреждения	20
10. Обеспечение прав и гарантии деятельности профсоюзного комитета	22
11. Разрешение коллективных трудовых споров	24
12. Заключительные положения	25

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения администрации и трудового коллектива в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Территориальным соглашением между Администрацией, Ассоциацией профсоюзов и Работодателями, отраслевым соглашением о сотрудничестве между Администрацией городского округа Бронницы и Раменской территориальной организацией профсоюза работников культуры.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Бронницкая детская школа искусств» (далее - Бронницкой ДШИ), основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Уставе Бронницкой ДШИ.

1.2. Сторонами — участниками коллективного договора являются:

- работодатель - Муниципальное учреждение дополнительного образования «Бронницкая детская школа искусств» (далее Бронницкая ДШИ) в лице директора Спадеровой Елены Геннадьевны, действующего на основании Устава Бронницкой ДШИ;
- работники Бронницкой ДШИ (далее Работники), в лице представителя - председателя первичной профсоюзной организации Бронницкой ДШИ Поляковой Ирины Евгеньевны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе, 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 учреждения дополнительного образования (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 нормативно-правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации, организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из

сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.10. В течение срока действия договора, при наступлении условий, требующих включения в него дополнений, изменений, заинтересованная сторона заявляет о начале ведения переговоров не менее чем за один месяц.

1.11. Коллективный договор может быть изменен или дополнен в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Вносимые изменения и дополнения в текст договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

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

1.13. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

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

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

1.17. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства в лице их уполномоченных представителей.

1.18. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания. Если по истечении срока, установленного действием коллективного договора, ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие может продлеваться на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

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

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

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

2.3. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- защиту своих персональных данных.

2.4. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя;
- соблюдать Устав Бронницкой ДШИ;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать правила техники безопасности, правила противопожарной и антитеррористической защищенности, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества); — своевременно оповещать работодателя о невозможности выполнять работу по уважительным причинам;
- совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке;

— содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в учреждении;

— участвовать в осуществлении программ развития учреждения;

— не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом работодателя к служебной тайне;

— поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию учреждения;

— обеспечивать высокую эффективность учебно-образовательного процесса;

— формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению образования художественно-эстетической направленности;

— развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;

— внедрять новые формы и методы просветительской работы среди учащихся образовательных школ;

— совершенствовать свое педагогическое мастерство;

— 1 раз в 5 лет проходить аттестацию за счет средств работодателя;

— 1 раз в 3 года проходить курсы повышения квалификации (для основных работников за счет средств работодателя).

2.5. Работодатель имеет право:

— заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

— вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

— поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

— требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

— привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

— принимать локальные нормативные акты;

— создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.6. Работодатель обязан:

— соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

— предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

— обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

— обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

— обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

— выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

— вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

— предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

— знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

— своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

— рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

— создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

— обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

— осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

— возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

— исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

2.7. Выборный орган профсоюзной организации Учреждения обязуется:

— принимать меры по защите законных интересов работников;

— оказывать помощь работодателю в решении производственных вопросов, связанных с распределением нагрузки, режимом труда и отдыха, оплатой и стимулированием труда, соблюдением работниками трудовой дисциплины, этики деловых отношений, разрешении производственных конфликтов;

— при решении производственных ситуаций, споров и конфликтов признавать и уважать права каждой из сторон;

— внимательно относиться ко всем работникам учреждения, независимо от их членства в профсоюзной организации, вносить предложения работодателю по улучшению социально-бытовых условий работников, созданию безопасных условий их труда, а также принимать активное участие в практической реализации внесенных предложений;

— совместно с работодателем проводить по итогам года собрание трудового коллектива Учреждения по вопросам выполнения условий Коллективного договора.

— осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с сотрудниками.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ КАДРОВ

3.1. Трудовой договор является соглашением между работником и работодателем. Содержание, срок трудового договора (на неопределенный или определенный срок в соответствии со ст.58, 59 ТК РФ), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МУДО «Бронницкая ДШИ» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (ст.67 ТК РФ). После подписания Трудового договора работодатель вправе издать приказ о приеме на работу. Трудовая функция и работа, которую работник обязан выполнять описаны в трудовом договоре. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ. 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. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

3.4. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора с включением обязательных условий, указанных в ст. 57 ТК РФ;

- знакомить работника до подписания трудового договора с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, Положением об оплате труда, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, заключать трудовой договор с работником в индивидуальном порядке;

- при приеме на работу работодатель обязан провести вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда и технике безопасности и другие виды инструктажей с соответствующей записью в специальных журналах;

- уведомлять работников в письменной форме об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемых изменений;

- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, заключаемого в письменной форме, составленного с учетом действующего трудового законодательства,

Коллективного договора и являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора; — содействовать работе комиссии по трудовым спорам Учреждения, делегировать в состав комиссии наиболее компетентных представителей администрации;

— согласовывать установление учебной нагрузки преподавателям на новый учебный год с профсоюзным органом Учреждения до ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск;

— учитывать принцип преемственности учебных групп и возможность сохранения стабильности объема учебной нагрузки преподавателей на протяжении учебного года;

— сохранять объем учебной нагрузки преподавателей, установленный в текущем учебном году при формировании нагрузки на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, а также сокращения количества учащихся у преподавателя.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю/концертмейстеру в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев:

- письменного согласия работника;
- изменения количества часов по учебным планам и программам, числа классов (групп) учеников;
- восстановления на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет, или после окончания этого отпуска;
- в связи с переводом и отчислением учащегося по письменному заявлению родителей;
- распределять учащихся нового набора по принципу равномерного формирования классов по способностям и степени подготовки учащихся с учетом пожеланий педагогических работников;
- распределять рабочее время преподавателя, не входящее в педагогическую нагрузку, в соответствии с планами работы учебного заведения.

3.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

3.6. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участия в семинарах, а также гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 3 года.

3.7. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации.

3.8. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности работников без согласия Представителя трудового коллектива. Показатели, определяющие массовость сокращения, составляют 5 % от общей численности работающих в учреждении одновременно в течение 30 календарных дней.

3.9. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца, а при массовом — не позднее, чем за 3 месяца.

3.10. Работодатель организует подготовку, переподготовку подлежащих сокращению кадров на другую профессию, если они необходимы учреждению, повышение квалификации своих работников; осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий.

3.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

- работники предпенсионного возраста (не более, чем за 5 лет до пенсии (Постановление ПФР от 29.10.2018 № 464п);
- председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3-х лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- многодетные родители, воспитывающие 3-х и более детей;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- один из двух работников, являющихся членом одной семьи;
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

3.13. Работодатель создает необходимые условия для прохождения предварительного медицинского обследования при приеме на работу, профилактических и периодических медицинских осмотров и диспансеризации всем работникам за счет Работодателя.

3.14. Работник, находящийся на дистанционной форме работы вправе с согласия или ведома Работодателя и в его интересах использовать для выполнения своей трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства труда.

3.15. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником, находящимся на дистанционной форме работы, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса от работодателя.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд, формы и перечень профессионального образования определяет работодатель.

4.2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование

работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4.3. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.4. Работодатель обязуется 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.

4.5. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности);
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- организовывать проведение аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.91 ТК РФ), годовым календарным учебным планом, расписанием учебных занятий, графиком работы, а также условиями трудового договора, должностными обязанностями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели — шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

5.3. Режим работы учреждения: понедельник - пятница с 9.00 до 21.00, суббота, воскресенье с 09.00 до 18.00.

5.4. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, у работников рабочих профессий устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, за исключением случаев, когда законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.5. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92, 333 ТК РФ.

На основании Приказа Министерства образования и науки России от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» определяется норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.6. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников школы устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.7. Норма часов учебной (преподавательской работы) за ставку заработной платы:

- для работников, занимающих должности преподавателей — 18 часов в неделю;
- для работников, занимающих должности концертмейстеров - 24 часа в неделю.

5.8. Нормируемая часть рабочего времени работников определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 мин. Продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом школы. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.9. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

Запрещается смена расписания или перенос уроков без разрешения Работодателя.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График и содержание работы в каникулы определяется планом и утверждается приказом руководителя.

5.11. В каникулярное время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполная рабочая неделя или неполный рабочий день, в том числе с разделением рабочего дня на части в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

5.13. Работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, имеет право работать на своем месте работы по согласованию с Работодателем.

5.14. Учет рабочего времени работникам, осуществляющим трудовую функцию дистанционно, осуществляется по общим правилам, предусмотренным данным разделом Коллективного договора.

5.15. Работники обязаны присутствовать на собраниях, педагогических советах, совещаниях и всех остальных мероприятиях Бронницкой ДШИ независимо от того, работают ли они в этот день (отсутствие допускается с разрешения директора по уважительным причинам).

5.16. Нерабочие праздничные дни являются днями отдыха для работников Бронницкой ДШИ.

5.17. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы непедагогических работников учреждения сокращается на один час, если это не мешает нормальному функционированию учреждения. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке назначенного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.18. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни без их согласия допускается в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.19. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

5.20. Режим рабочего времени и времени отдыха, включая перерывы для отдыха и приема пищи, также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются и регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися самостоятельным локальным нормативным актом, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Бронницкой ДШИ.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.21. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работникам ежегодно.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для педагогических работников устанавливается продолжительностью 56 календарных дней (ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск), для всех других категорий работников 28 календарных дней.

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от времени его непрерывной работы в учреждении.

Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

5.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору

работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Оплата ежегодного отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Продление, перенос, разделение отпуска производится по письменному заявлению работника по согласованию с Работодателем.

5.25. 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.

5.26. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Педагогическим работникам, концертмейстерам и определенной категории технического персонала может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее 3-х дней.

5.27. Работникам на основании письменного заявления предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в связи:

- с рождением ребенка в семье (отцу) — 2 дня;
- призывом детей на военную службу — 2 дня;
- юбилей работника (50, 55, 60, 65 лет) — 1 день;
- регистрацией брака работника или бракосочетания детей — 3 дня;
- смертью близких родственников (супругов, детей, родителей, родных братьев, сестер, бабушек и дедушек) — 3 дня;
- 1 -ое сентября для родителей учеников начальных классов (1-5 класс) — 1 день;
- выпускной бал, последний звонок для родителей выпускных классов — 1 день;
- в связи с получением образования (в соответствии со ст. 173, 174, 175, 176 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства — 3 дня.

Отпуск оформляется приказом на основании письменного заявления работника.

5.28. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней или 56 календарных дней ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (в случае достаточного финансирования). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.29. Работнику на основании письменного заявления по согласованию с работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и возможностей организации (необходимо учитывать ст. 128, 173, 174, 263 ТК РФ).

Работник имеет право прервать отпуск без сохранения заработной платы, уведомив об этом работодателя и приступить к работе.

5.30. Право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы имеют женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в

году, который используется по желанию женщины полностью или по частям и может быть присоединён по соглашению сторон к очередному отпуску.

5.31. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (в ред. Федерального закона от 26.07.2019 №232-ФЗ).

5.32. Работодатель обязуется:

- соблюдать нормы трудового законодательства в отношении труда и отдыха сотрудников Учреждения;

- соблюдать условия настоящего Коллективного договора, принимать меры по улучшению условий труда и отдыха сотрудников Учреждения.

5.33. Выборный орган профсоюзной организации Учреждения обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и условий настоящего договора в Учреждении;

- предоставлять работодателю мотивированное мнение при формировании графика ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставлении сотрудникам Учреждения дополнительных отпусков с сохранением заработной платы и без сохранения заработной платы.

6. УСЛОВИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

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

6.1. Заработная плата (оплата труда) каждого работника — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

6.3. Месячная заработная плата работника Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной «Территориальным соглашением о минимальной заработной плате», при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

6.4. Оплата труда работников Бронницкой ДШИ производится в соответствии с Постановлением Главы Администрации городского округа Бронницы от 03.03.2015 № 267 (с изменениями, внесенными постановлением Администрации города Бронницы от 23.06.2016 №381, от 05.09.2016 №510, от 16.03.2017 №128, от 27.09.2017 №530) «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Бронницы».

6.5. Ставки заработной платы и должностные оклады преподавателей устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.6. Оплата труда вспомогательного, обслуживающего и административного персонала, производится по разрядам, предусмотренными для этих категорий, должностным окладам и в соответствии со штатным расписанием.

6.7. Изменения оплаты и норм труда в Учреждении допускаются в порядке, установленном трудовым законодательством, и устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.8. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр оплаты и норм труда принимаются Работодателем с учетом представительного органа работников.

Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 месяца в письменной форме извещать работников об изменении установленных норм труда или условий оплаты труда.

6.9. Изменение заработной платы возможно в следующих случаях:

- увеличение стажа педагогической работы;
- получение среднего специального или высшего образования;
- присвоение, повышение или понижение квалификационной категории;
- присвоение почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия;
- в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает работников о составных частях заработной платы, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате работнику за соответствующий период.

6.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится 20 числа каждого месяца. Выплата заработной платы за вторую половину месяца производится 5 числа месяца, следующего за предыдущим с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается. Заработная плата перечисляется в рабочее время. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.12. Оплата труда, выполненного в условиях, отклоняющихся от нормальных, определенных ТК РФ, производится в соответствии с нормами трудового законодательства и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовыми договорами. Размеры выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.13. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6.14. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются транспортные расходы.

6.15. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

6.16. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

6.17. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

6.18. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую

работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

6.19. Стимулирующие выплаты и доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника:

6.19.1. Работникам могут быть установлены стимулирующие выплаты на определенный период по результатам работы за предшествующий учебный год.

6.19.2. Работникам могут быть установлены единовременные стимулирующие выплаты за выполнение конкретного объема работ.

6.19.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в виде надбавок к должностному окладу.

6.20. Порядок выплаты премий

Премии выплачиваются сотрудникам Бронницкой ДШИ согласно «Положению о премировании работников Бронницкой ДШИ».

6.21. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.22. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным Законом.

6.23. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

6.24. Время простоя не по вине работника (отмены занятий из-за неблагоприятных погодных условий и т.д.) оплачивается для педагогических работников в размере 100% заработной платы при условии, что время простоя должно быть использовано педагогическим работником на методическую работу в своем кабинете или на усмотрение администрации. Если работник предупредил (письменно) о нежелании выходить на работу во время отмены занятий по метеоусловиям, этот день считается днем без сохранения заработной платы.

6.25. Педагогическим работникам при нахождении на работе в период школьных каникул заработная плата начисляется в соответствии с тарификацией на учебный год при обязательном нахождении на работе.

6.26. Работодатель обязуется оплачивать труд работников Бронницкой ДШИ в соответствии с системой оплаты труда, установленной законами Московской области.

6.27. Выборный орган профсоюзной организации Учреждения обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ и за соблюдением обязательств Коллективного договора в части оплаты труда;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ И РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

7.1. Работникам Учреждения, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной или очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые (учебные) отпуска с сохранением среднего заработка на основании заявления и справки-вызова из учебного учреждения.

7.2. Выпускникам профессиональных образовательных организаций или соответствующей образовательной организации высшего образования, приступившими в год окончания работников в государственных образовательных организациях к работе на должностях педагогических муниципальных образовательных организаций Московской области или непосредственно после прохождения военной службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации, или непосредственно после окончания отпуска (части отпуска) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (далее — молодые специалисты) выплачивается пособие в соответствии с частью 7 статьи 21 закона Московской области №94/2013-03 «Об образовании».

7.3. К педагогам - молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего профессионального или среднего профессионального образования, приступившие в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву) к работе в государственном учреждении в должности педагогического работника. Такой педагог в течение 3-х трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом.

К педагогам молодым специалистам относятся также педагогические работники государственных областных учреждений, получившие педагогическое образование без отрыва от педагогической деятельности впервые, а также студенты III-IV курсов СУЗов, ВУЗов.

Поддержка молодых специалистов: педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет работы выплачивается ежемесячно надбавка к тарифной ставке (должностному окладу) согласно Положения «О выплатах стимулирующего характера в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Бронницкая детская школа искусств».

Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

7.4. Сохранение рабочего места для работников, чей общий трудовой стаж менее 1 года.

8. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ

8.1. Работодатель гарантирует права работников на охрану труда, включая обеспечение условий труда, соответствующих требованиям охраны труда:

- ✓ организует ресурсное обеспечение мероприятий по охране труда;
- ✓ обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников;
- ✓ обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков;
- ✓ организует безопасную эксплуатацию производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;
- ✓ организует безопасные рабочие места;
- ✓ принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи;
- ✓ обеспечивает создание и функционирование СОУТ;
- ✓ руководит разработкой организационно-распорядительных документов и распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими заместителями, руководителями структурных подразделений и службой (специалистом) охраны труда;

- ✓ определяет ответственность своих заместителей, руководителей структурных подразделений и службы (специалиста) охраны труда за деятельность в области охраны труда;
- ✓ обеспечивает комплектование службы охраны труда квалифицированными специалистами;
- ✓ организует в соответствии с Трудовым кодексом РФ проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников (при необходимости);
- ✓ обеспечивает соблюдение установленного порядка обучения и профессиональной подготовки работников, включая подготовку по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда;
- ✓ допускает к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;
- ✓ обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с условиями труда и согласно типовым нормам их выдачи;
- ✓ обеспечивает приобретение и функционирование средств коллективной защиты;
- ✓ организует проведение специальной оценки условий труда;
- ✓ организует управление профессиональными рисками;
- ✓ организует и проводит контроль за состоянием условий и охраны труда;
- ✓ содействует работе комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов;
- ✓ осуществляет информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;
- ✓ обеспечивает лечебно-профилактическим питанием, молоком соответствующий контингент работников в соответствии с условиями труда и согласно установленным нормам;
- ✓ обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- ✓ своевременно информирует органы государственной власти о происшедших авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях;
- ✓ принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;
- ✓ организует исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности;
- ✓ по представлению уполномоченных представителей органов государственной власти отстраняет от работы лиц, допустивших неоднократные нарушения требований охраны труда;

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

- ✓ обеспечивать соблюдение требований охраны труда в рамках выполнения своих трудовых функций, включая выполнение требований инструкций по охране труда,

правил трудового распорядка, а также соблюдение производственной, технологической и трудовой дисциплины и выполнение указаний руководителя работ;

- ✓ проходить медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования по направлению работодателя;
- ✓ проходить подготовку по охране труда, а также по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;
- ✓ участвовать в контроле за состоянием условий и охраны труда;
- ✓ содержать в чистоте свое рабочее место;
- ✓ перед началом рабочей смены (рабочего дня) проводить осмотр своего рабочего места;
- ✓ следить за исправностью оборудования и инструментов на своем рабочем месте;
- ✓ проверять в отношении своего рабочего места наличие и исправность ограждений, предохранительных приспособлений, блокировочных и сигнализирующих устройств, средств индивидуальной и групповой защиты, состояние проходов, переходов, площадок, лестничных устройств, перил, а также отсутствие их захламленности и загроможденности;
- ✓ о выявленных при осмотре своего рабочего места недостатках докладывать своему непосредственному руководителю и действовать по его указанию;
- ✓ правильно использовать средства индивидуальной и коллективной защиты и приспособления, обеспечивающие безопасность труда;
- ✓ извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), или иных лиц;
- ✓ при возникновении аварий действовать в соответствии с ранее утвержденным работодателем порядком действий в случае их возникновения и принимать необходимые меры по ограничению развития возникшей аварии и ее ликвидации;
- ✓ принимать меры по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения:

- осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда и защиты от чрезвычайных ситуаций, в случае выявления нарушений принимает меры по их своевременному устранению;

- принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства и обязательств, установленных коллективным договором в отношении охраны труда, здоровья и безопасности;

- участвует в мероприятиях, направленных на соблюдение техники безопасности, профилактики травматизма и профзаболеваний, защиты от чрезвычайных ситуаций в учреждении;

- оказывает работникам Учреждения консультативную помощь в вопросах, связанных с охраной труда и соблюдением режима безопасности в Бронницкой ДШИ.

9. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- предоставляет в соответствующие органы Пенсионного Фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты пенсий;

- своевременно и в полном объеме перечисляет средства в Пенсионный фонд РФ для уплаты страховых взносов;

- обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование сотрудников в порядке, установленном федеральным законодательством;

- своевременно и в полном объеме перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

9.2. Случаи предоставления гарантий и компенсаций:

- при направлении в служебные командировки;

- при совмещении работы с обучением;

- при направлении работника на курсы повышения квалификации;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

9.3. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

9.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.5. Работодатель обеспечивает обучение сотрудников на курсах повышения квалификации за счет собственных средств.

9.6. Работникам (основным и совместителям), направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего или среднего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные (учебные) отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, а так же подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов при предъявлении справки-вызова из учебного заведения.

9.7. Работодатель производит оплату учебного отпуска работникам, совмещающим работу и учебу, при получении справки-вызова учебного заведения.

9.8. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

9.9. Работодатель поощряет работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности за долготелный труд при уходе на пенсию, в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами (объявление благодарности, представление к награждению почетными грамотами, ведомственными наградами и почетными званиями).

9.10. Первичная профсоюзная организация в лице председателя на основании Протокола заседания профсоюзного комитета принимает решение об оказании работникам материальной помощи из членских профсоюзных взносов при наличии заявления в следующих случаях:

- тяжелое материальное положение, вызванное болезнью работника или его близких родственников, следствием которой явилось проведение хирургической операции и/или приобретение дорогостоящих лекарств;

- тяжелое материальное положение, связанное с личными семейными обстоятельствами работника (одиноким родитель, воспитывающий ребенка без помощи супруга и не имеющий дополнительных источников дохода);

- тяжелое материальное положение, возникшее по причине форс-мажорных обстоятельств или обстоятельств непреодолимой силы (пожар, стихийное бедствие, коммунальная авария и др., следствием которых явилась порча или утрата личного имущества);

- в связи со смертью близких родственников.

Материальная помощь может оказываться также по следующим основаниям:

- в связи с уходом сотрудника на пенсию по старости или по инвалидности;

- в юбилейные даты сотрудника (55, 60, 65, 70, 75, 80 лет);

- в связи с исключительными личными обстоятельствами (рождение ребенка, свадьба).

9.11. Дополнительная материальная помощь выплачивается не более одного раза в год, из членских профсоюзных взносов Бронницкой ДШИ:

- в связи с уходом сотрудника на пенсию по старости или по инвалидности;

- юбилейные даты сотрудника (55, 60, 65, 70, 75, 80 лет);

- в связи с исключительными личными обстоятельствами (операция, рождение ребенка, похороны, пожар и т.д.).

9.12. Первичная профсоюзная организация Бронницкой ДШИ обязуется:

- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников и членов их семей;

- принимать участие в работе комиссии по установлению доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников, выплат стимулирующего характера и других видов доплат в Бронницкой ДШИ;

- своевременно информировать членов профсоюза о сроках подачи заявлений на путевки в санатории и детские лагеря отдыха, о культурно-массовых мероприятиях в коллективе, об экскурсионных поездках, поздравлять членов профсоюза с профессиональными и календарными праздниками, юбилейными датами;

- членам профсоюзной организации Бронницкой ДШИ и их детям предоставляются льготные путевки в санатории, лагеря.

9.13. Первичная профсоюзная организация в лице председателя на основании Протокола заседания профсоюзного комитета принимает решение о поощрении членов профсоюзной организации за активное участие в Профсоюзной и профессиональной деятельности учреждения.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация учреждения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества и взаимных интересов в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законодательными актами, Уставом Учреждения.

10.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников, а также других работников учреждения, независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными п. 1 ст. 11 и ст. 29 ТК РФ и ст. 11 и 14 ФЗ «О профессиональных союзах».

10.3. Работодатель соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, создает условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.4. Работодатель не вмешивается в уставную деятельность профсоюзной организации и не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждения, в котором работают члены профсоюза, для реализации уставных обязанностей, прав,

представляемых законодательством Российской Федерации и ратифицированными РФ Конвенциями Международной организации труда.

10.5. Работодатель предоставляет профсоюзному органу по запросу информацию и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.6. Работодатель предоставляет членам выборного профсоюзного органа Бронницкой ДШИ, работающим в совместно созданных с администрацией комиссиях свободное время с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов и на время профсоюзной учебы, а также для выполнения их общественных обязанностей за счет внеурочного рабочего времени.

10.7. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений членов профсоюза ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных взносов на расчетный счет Раменской территориальной организации профсоюза работников культуры в полном объеме одновременно с выдачей заработной платы.

10.8. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профсоюзного органа не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию или уволены по инициативе администрации (за исключением увольнения в качестве меры дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель первичной профсоюзной организации - вышестоящего профсоюзного органа;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

10.9. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации считается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат по итогам работы за отчетный период.

10.10. Стороны договорились, что обязательному согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения подлежат:

- система оплаты труда в учреждении;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат стимулирующего характера;
- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

10.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза (в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы) по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и администрацией Учреждения трудового законодательства и положений настоящего Коллективного договора;
- оказывать помощь работодателю и администрации в решении вопросов, связанных с дисциплиной труда, охраной труда, выполнением сотрудниками Учреждения своих должностных обязанностей;
- информировать членов профсоюза о своей работе по исполнению и соблюдению положений Коллективного договора;
- содействовать реализации настоящего Коллективного договора, осуществлять согласованные мероприятия, направленные на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в учреждении.
- выполнять Устав Профсоюза и решения профсоюзных органов, принятые в соответствии с Уставом;
- принимать участие в реализации целей и задач Профсоюза, проявлять солидарность в защите прав и интересов членов профсоюза Бронницкой ДШИ;
- разрабатывать и заключать коллективный договор, контролировать его выполнение, содействовать заключению и контролю за выполнением иных соглашений по регулированию социально-трудовых отношений;
- проводить работу по вовлечению в Профсоюз новых членов;
- представлять в Раменскую территориальную организацию профсоюза работников культуры данные о численности членов профсоюза Бронницкой ДШИ, другие статистические сведения и иную информацию по установленным формам;
- выносить на рассмотрение собрания или профсоюзного комитета Бронницкой ДШИ вопросы, предложенные вышестоящими профсоюзными органами, профсоюзной организацией Бронницкой ДШИ или работниками Бронницкой ДШИ;
- проявлять солидарность и принимать участие в организации и проведении коллективных действий Профсоюза;
- выплачивать материальную помощь в сложных жизненных ситуациях;
- поздравлять сотрудников с Днем Рождения, Юбилейными датами, Юбилейными датами стажа;
- организовывать экскурсионные поездки, культурно-массовые мероприятия, чаепития к праздничным дням;
- профсоюзный комитет Бронницкой ДШИ принимает участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими организациями;
- ходатайствует о награждении работников грамотами, благодарственными письмами различного уровня.

11. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать абастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

11.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

11.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в соответствующий государственный орган по регистрации коллективных трудовых споров.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий (ст. 14 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

12.2. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон.

Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора и при условии его выполнения, не выдвигаются новые требования. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения могут быть внесены в Коллективный договор в течение срока его действия только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения (ст. 15 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

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

12.5. Для урегулирования разногласий в ходе выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

12.6. При приеме на работу Работодатель до подписания работником трудового договора обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.

12.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

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

От работодателя:

Директор МУДО «БДШИ»

Е. Г. Спадерова Спадерова Е. Г./

«19» мая 2023 г.



От работников:

Председатель профсоюзного комитета

И. Е. Полякова /Полякова И. Е./

«19» мая 2023 г.





Пролито, пронумеровано
и скреплено печатью

25 (gocysant menu)inct ob

Директор МУДО «БДШН»

Спадерова Е.Г.