

Представитель работодателя:
Директор муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования
города Калининград
«Детская школа искусств им.
П.И.Чайковского»



С.Т.Яковлева.

«19» 06 2024 г.

Представитель работников:
Председатель Совета ООС
муниципального
автономного учреждения
дополнительного
образования города
Калининград
«Детская школа искусств
им. П.И.Чайковского»

Лущенко Е. Ю.

«19» 06 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования города Калининграда
«Детская школа искусств им. П.И.Чайковского»
на 2024 – 2027 г.

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 0239.01.08.
92000.92310.10378
«27» июня 2024г.
С.И. Матвеев
Подпись Ф.И.О.

Адрес: г. Калининград
ул. Эпроновская, 31

Содержание коллективного договора:

- Глава 1 – Общие положения
- Глава 2 – Регулирование трудовых отношений между Работодателем и Работником
- Глава 3 – Рабочее время и время отдыха
- Глава 4 - Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
- Глава 5 – Условия и охрана труда
- Глава 6 – Оплата труда, гарантии и компенсации работников школы.
- Глава 7 – Рассмотрение и разрешение трудовых споров
- Глава 8 - Контроль выполнения коллективного договора.
- Глава 9 - Список приложений.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Калининграда "Детская школа искусств им. П.И.Чайковского" (далее Работодатель и Школа) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Сторонами настоящего Договора являются:

- Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Калининграда "Детская школа искусств им. П.И.Чайковского"(далее Работодатель) в лице директора Яковлевой С.Т. с одной стороны,;
- Работники Школы в лице уполномоченного в установленном порядке председателя совета органа общественной самодеятельности (далее ООС) Лущенко Е. Ю.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации учреждения в форме преобразования.

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

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического уровня Работников учреждения.

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно Работниками и через ООС:

- а) учет мнения (по согласованию) с ООС;
- б) получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а так же по вопросам, предусмотренным ч 2. ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

2. Регулирование трудовых отношений между Работодателем и Работником

Основанием для возникновения трудовых отношений между Работодателем и Работником во всех случаях является Трудовой договор. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями. По условиям Трудового договора Работодатель принимает на себя обязательство своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим Трудовым договором трудовую функцию, соблюдать Устав Школы, Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

2.1. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями и настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор с Работником заключается в письменной форме в двух экземплярах и подписывается Работодателем и Работником (статья 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По письменному требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (статья 68 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор заключается с Работником (статья 58 ТК РФ):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового Кодекса РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового Кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего

трудового распорядка, с его функциональными обязанностями, с иными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника. Изменение определённых Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменном виде.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Учебная нагрузка педагогического работника, оговаривается в дополнительном соглашении к Трудовому договору.

2.5. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, устанавливается директором Школы. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Спорные вопросы об изменении объема учебной нагрузки педагогических работников большую или меньшую сторону рассматриваются комиссией по трудовым спорам на основании представленной письменной претензии.

2.8. Если, по независящим причинам в течение учебного года у Работника по сравнению с установленной Тарификационным списком учебной нагрузкой, фактическая нагрузка уменьшается, то до конца учебного года выплачивается заработная плата за фактически отработанное количество часов.

2.9. Дисциплинарные взыскания налагаются Работодателем в порядке и сроки, указанные в статье 193 Трудового кодекса Российской Федерации. До наложения взыскания от Работника нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменном виде.

2. 10. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть, применено только по основаниям, предусмотренным действующим Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.11. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям и в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с

истечением срока его действия работник должен быть предупрежден не менее чем за три календарных дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

2.12. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе Работника (по собственному желанию), при этом Работник обязан предупредить Работодателя не позднее, чем за две недели до увольнения. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Настоящим Договором и Правилами внутреннего трудового распорядка для Работников устанавливается следующее время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания:

А. Для административно - управленческого и технического персонала

А.1). Ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю.

Начало работы 09.00

Перерыв с 13.00 до 13.30

Окончание работы 17.30

Выходные дни: суббота, воскресенье

Для главного бухгалтера предусматривается ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю

Начало работы 09.00

Перерыв с 13.00 до 14.00

Окончание работы 18.00

Выходные дни: суббота, воскресенье.

А.2). В целях наиболее полного и рационального использования рабочего времени и в соответствии со статьями 91 и 284 ТК РФ для отдельных категорий работников (уборщиков производственных и служебных помещений, дворника, и т.д.), а также работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, может быть установлен индивидуальный режим работы. В таком случае режим работы устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к договору) и приказом директора школы.

Для отдельных категорий работников, с письменного согласия Работника, может быть установлен гибкий режим рабочего времени (ст.102 ТК РФ) при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. В целях обеспечения отработки указанными работниками суммарного количества рабочих часов в течении соответствующего учетного периода (месяц), Работодатель, не менее чем за три дня до начала соответствующего учетного периода (месяца), ознакомливает Работников с графиком работы в котором указывается время начала и окончания работы.

А.3). Для вахтеров устанавливается 40 часовая рабочая неделя с суммированным учетом рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

Режим рабочего времени – посменно, согласно ежемесячного графика.

Понедельник- суббота с 07.00 часов до 21.30 часов.

Перерыв для отдыха – 60 минут.

Воскресенье с 08.00 часов до 19.00 часов.

Перерыв для отдыха – не менее 30 минут.

При введении для отдельных работников суммированного учета рабочего времени, в связи с невозможностью соблюдения для них установленной еженедельной продолжительности рабочего времени (ст.104 ТК РФ), в обязательном порядке составляется график работы, который доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (абз.4 ст. 103 ТК РФ). График составляется таким образом, чтобы он не превышал нормальное число рабочих часов за учетный период. Учетным периодом является один год. При таком учете рабочего времени рабочие дни по графику могут приходиться и на выходные, и на праздничные дни. При суммированном учете рабочего времени выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно установленному графику (ст.111 ТК РФ). Если в соответствии с графиком рабочий день приходится на воскресенье, то дополнительно он не оплачивается, поскольку не является для работника выходным днем.

Для вахтеров приостановка работы, у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников, согласно графика, работы день через два.

Б. Для педагогических работников (преподавателей и концертмейстеров):

Б.1. Время начала и окончания работы устанавливается следующее:

- работа при шестидневной рабочей неделе в соответствии с нормами, утвержденными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"(с изменениями и дополнениями от:29 июня 2016 г., 13 мая 2019 г.), Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 11 мая 2016 г. N 536 г. Москва "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

Педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени: 18 часов (для преподавателей), 24 часа (для концертмейстеров), в неделю за одну ставку заработной платы.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, включающий предоставление выходных дней определяются с учетом режима деятельности ДШИ им. Чайковского П.И. и устанавливается в соответствии с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, расписанием, составленным в соответствии с установленной тарификационной нагрузкой, Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативно правовыми актами.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие особенности режима работы: учебный процесс в школе осуществляется в две смены: I смена – с 8.00 до 14.00, II смена – с 14.00 до 20.00. Для лиц, старше 16 лет возможно

проведение учебных занятий до 21.00 часа.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает аудиторную (нормируемую) и внеаудиторную (ненормируемую) работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями.

Концертно-выставочные, конкурсные мероприятия и сводные репетиции творческих коллективов, проводимые в выходные и праздничные дни, включаются в нормальную продолжительность рабочего времени при 36 - часовой рабочей неделе.

3.2. В свободное от основной работы время по инициативе Работника или по инициативе Работодателя производится - внутреннее совместительство - сверхурочная работа.

3.3. Работодатель имеет право разрешить Работнику работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности в свободное от основной работы время в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим Работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

3.4. Нормируемая часть рабочего времени Работников, ведущих преподавательскую работу, 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 40 минут.

3.5. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними устанавливается с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, установленных Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 г. № 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

3.6. Другая (ненормированная) часть рабочего времени Работников, ведущих преподавательскую работу, не конкретизированная по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Школы, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными и включает в себя:

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

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе с учащимися, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

- методическую, подготовительную, организационную, диагностическую работу;

- работу по ведению мониторингов.

3.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых Школа осуществляет свою деятельность), свободные для Работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, Работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

3.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для учащихся, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками Работников (далее - каникулярный период), являются для Работников рабочим временем.

3.9. В каникулярный период Работники, ведущие преподавательскую работу, осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательных программ, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул.

3.10. Режим рабочего времени Работников, ведущих преподавательскую работу, принятых на работу во время летних каникул учащихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

3.11. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством (статья 99 ТК РФ).

Привлечение Работника к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.12. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, Работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день (смену).

Работодатель также обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

- при наличии медицинского заключения с противопоказаниями для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- представляющего реальную угрозу жизни и здоровью детей и другим работникам;

- по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.13. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный

отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляется два выходных дня в неделю, оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (статья 111 ТК РФ). При шестидневной рабочей неделе – один выходной день (суббота или воскресенье).

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Школы в целом (статья 113 ТК РФ).

Время работы в день, предшествующий не рабочему праздничному дню, сокращается на 1 час.

3.14. Работникам административно-управленческого и технического персонала предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы, должности и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

3.15. Работникам, ведущим педагогическую работу (преподавателям, концертмейстерам, методистам, педагогам-организаторам, директору, заместителю директора) предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы, должности и среднего заработка продолжительностью 56 календарных дней.

3.16. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику на основании письменного заявления и в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

3.17. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом обеспечения нормального хода работы Школы и создания благоприятных условий для отдыха Работников, а также с учетом консультативного мнения совета ООС. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до его начала и доводится до сведения всех Работников.

3.18. В соответствии Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании», Уставом Школы, преподавателям предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного календарного года, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности. порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном действующим законодательством и в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок). При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск может продлеваться на количество дней нетрудоспособности. По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску».

Педагогам – внешним совместителям, работающим в образовательном учреждении, в случае предоставления им длительного отпуска по основному месту работы, может быть предоставлен длительный годовой отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы только с согласия

руководителя. Основанием предоставления отпуска является заявление работника и копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.19. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (статья 167 ТК РФ).

3.20. На всех Работников Школы распространяются Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

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

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года, согласно требованиям ФГОС.

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

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

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

4.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации на получение квалификационной категории и на соответствие занимаемой должности, в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую

полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.Условия и охрана труда

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье Работника (статья 209 Трудового кодекса Российской Федерации).

Обязанности по обеспечению безопасности условий и охраны труда возлагаются на Работодателя (статья 212 ТК РФ).

5.1. Работодатель обязан:

5.1.1.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).

Для реализации этого права заключить соглашение (план мероприятий) по охране труда (приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

5.1.4. 16. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

5.1.6.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами, а также смывающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 5, Приложение № 6)

В случае, когда Работодатель не обеспечил Работника специальной одеждой и обувью и Работник по соглашению Сторон приобрел её сам, Работодатель возмещает её стоимость;

5.1.7. Проводить предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии со ст. 220 ТК РФ, Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России №1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», Приказом Минздрава России

от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а так же работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (Приложение № 7).

5.1.8. Обеспечивать условия труда молодёжи, исключать использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

5.1.9. По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы труда;

5.1.10. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных технических и экологических мероприятий по охране труда;

5.1.11. Неукоснительно соблюдать исполнение в Школе законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии, предоставлять Работникам установленные законодательством льготы и компенсации по условиям труда;

5.1.12. Своевременно проводить проверки и обследования технического состояния здания, оборудования, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты Работников, определять их соответствие требованиям нормативных правовых актов по охране труда и технике безопасности, немедленно устранять нарушения, создающие угрозу жизни и здоровью работников;

5.1.13. Осуществлять совместно с выборным органом ООС контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.1.14. Своевременно исполнять требования предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением действующих норм, правил и инструкций по охране труда и техники безопасности, стандартов безопасности труда в Школе;

5.1.15. Участвовать в составлении раздела «Охрана труда» Коллективного договора;

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

5.1.17. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда из представителей Работодателя и Работников - выборного совета ООС или иного уполномоченного Работниками представительного органа в количестве 5 человек.

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

5.1.19. Возмещать причиненный Работникам вред, связанный с увечьем, профессиональным заболеванием или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением ими трудовых обязательств;

5.1.20. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

5.1.21. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации (статья 214 ТК РФ) законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

5.2.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

5.2.3. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

5.3.3. Проходить обязательные медицинские обследования.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется согласно статье 226 ТК РФ.

6. Оплата труда, гарантии и компенсации Работников Школы

6.1. Под оплатой труда понимается система отношений между работодателем - МАУ ДО ДШИ им. П.И. Чайковского (далее - Школа) и работниками по установлению им выплат, определенных трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к трудовым договорам, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, государственными гарантиями по оплате труда работников, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами правительства Калининградской области, администрации городского округа «Город Калининград» и настоящим Положением.

6.2. Положением установлены порядок и условия определения:

- минимальных размеров должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеров повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критериев их установления;

6.3. Система оплаты труда устанавливает:

- зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;
- индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

6.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников на основе применения минимальных должностных окладов руководителей и специалистов (далее - оклад) и минимальных ставок по профессиям (далее - ставка), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных

гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами администрации городского округа «Город Калининград»

6.5. Размер минимальной заработной платы определяется Трудовым кодексом Российской Федерации и Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

6.6. Работодатель обязан:

- - составлять штатное расписание, тарификационный список и тарификационная ведомость преподавателей Школы, которые утверждаются директором по согласованию с начальником управления культуры комитета по социальной политике администрации городского округа «Город Калининград» (далее – Комитет) и включают в себя все должности служащих и профессии рабочих Школы;
- устанавливать размеры окладов (ставок) Работникам по соответствующим профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- включать в трудовой договор условия оплаты труда Работника, включая размер оклада, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера. При изменении условий оплаты труда заключать с Работником дополнительное соглашение к трудовому договору;
- производить оплату труда Работникам, принятым (занятым) по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей;
- производить выплату заработной платы Работникам два раза в месяц в следующие дни: 18 числа заработную плату за первую половину текущего месяца, 3 числа заработную плату за вторую половину предыдущего месяца; (при условии своевременного получения субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания);
- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня;
- оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала.
- заработную плату выплачивать путем перечисления денежных средств на банковские карты. Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками или какими-либо другими формами. Годовое обслуживание банковских карт Работники оплачивают из собственных средств;
- предоставлять Работникам гарантии и выплачивать компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации (раздел VII ТК РФ);
- своевременно и в полном размере перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование.

7. Рассмотрение и разрешение трудовых споров

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора, в том

числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (статья 381 ТК РФ).

Индивидуальные трудовые споры Работников и Работодателя по вопросам оплаты труда, учебной нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в комиссиях по трудовым спорам и в судах (Приложение № 3).

Порядок решения коллективных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 398 -418 ТК РФ) и иными федеральными законами.

8. Контроль выполнения коллективного договора.

8.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания в соответствии со статьей 43 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8.2. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

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

8.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке, обязуется ежегодно информировать представительный орган Работников о финансово-хозяйственной деятельности Школы, основных направлениях и перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. За три месяца до окончания его действия Работодатель издает приказ о создании комиссии по разработке нового коллективного договора.

8.7. Текст Коллективного договора доводится до сведения Работников в течение 5 дней с момента его подписания.

8.8. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий Работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.9. Контроль исполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду, согласно статье 51 ТК РФ.

9. Перечень приложений к коллективному договору

Приложения к Коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем Договор.

К Договору прилагаются:

1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Калининграда «Детская школа искусств им.П.И.Чайковского» (Приложение № 1)
2. Правила внутреннего трудового распорядка для работников (Приложение № 2)
3. Положение о комиссии по трудовым спорам (Приложение № 3)
4. План мероприятий по охране труда (Приложение № 4)
5. Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное обеспечение смывающими средствами. (Приложение № 5)
6. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение сертифицированными специальной одеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты. (Приложение № 6)
7. Перечень профессий и работ, при выполнении которых, работники подлежат предварительным и периодическим медосмотрам (Приложение № 7)