

От работников:

 Ворошилова Т.И.

Представитель трудового
коллектива

«09» апреля 2024 г.

От работодателя:

 Клюковская Л.Л.

Директор МБУДО «Краснотурьинская ДХШ»

«09» апреля 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024-2026 г.г.
Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Краснотурьинская детская художественная школа»

Принят
на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от 02.04.2024 г.



г. Краснотурьинск
2024 г.

Общая информация

Уведомительная регистрация коллективного договора проводится в соответствии со ст.50 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Наименование организации: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Краснотурьинская детская художественная школа» (сокращённое наименование - МБУДО «Краснотурьинская ДХШ» – далее Школа).

1. Организационно-правовая форма собственности – муниципальная
2. Стороны, подписавшие коллективный договор (Ф.И.О., должность):
От имени работодателя – директор МБУДО «Краснотурьинская ДХШ» Клюковская Л.Л.
От имени работников – представитель трудового коллектива Ворошилова Т.И.
3. Численность работающих в организации: 24 чел.
4. Дата принятия коллективного договора – 02.04.2024 г.
5. Срок действия коллективного договора – 3 года
6. Коллективный договор с приложениями представлен на: 65 листах
7. Количество разделов в коллективном договоре – 13, в том числе:
 - I. Общие положения
 - II. Основные права и обязанности работника и работодателя
 - III. Трудовой договор
 - IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
 - V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству;
 - VI. Рабочее время и время отдыха;
 - VII. Оплата труда и нормирование труда;
 - VIII. Выплата пособий и компенсаций, гарантии работникам;
 - IX. Охрана труда и здоровья работников;
 - X. Работа с молодежью;
 - XI. Механизм социального партнерства. Гарантии деятельности профсоюзных органов;
 - XII. Разрешение трудовых споров;
 - XIII. Порядок контроля за выполнением коллективного договора.
8. Приложения к коллективному договору:
 - Приложение № 1 Протокол №2 от 02.04.2024 г. заседания общего собрания трудового коллектива МБУДО «Краснотурьинская ДХШ»;
 - Приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка МБУДО «Краснотурьинская ДХШ»;
 - Приложение № 3 «Соглашение по охране труда в МБУДО «Краснотурьинская ДХШ»»;
 - Приложение № 4 «Положение об оплате труда и стимулировании труда работников МБУДО «Краснотурьинская ДХШ»;
 - Приложение № 5 «Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты».

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее – КД) заключён между работодателем и работником и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Краснотурьинская детская художественная школа» (МБУДО «Краснотурьинская ДХШ»).
- 1.2. Настоящий КД заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Школы, направленных на повышение социальной защищённости работника, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.
- 1.3. Сторонами КД являются:
 - работники Школы, интересы которых представляет представитель трудового коллектива, выбранный на общем собрании трудового коллектива;
 - работодатель в лице его представителя – директор.
- 1.4. Действие КД распространяется на всех работников школы, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех членов коллектива. В период действия КД стороны руководствуются Отраслевым Соглашением с Министерством культуры Свердловской области на 2023-2025 г.
- 1.5. Отношения между сторонами регулируются КД, действующим законодательством РФ, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов.
- 1.6. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. Изменения и дополнения в КД могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия КД и утверждаться в качестве приложения к КД решением трудового коллектива.
- 1.9. В течение срока действия КД 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 положения работников учреждения.
- 1.11. Во исполнение настоящего КД в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения трудового коллектива (по согласованию с председателем профкома).

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Основные права и обязанности работников:

2.1. Работники имеют права на:

- 2.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- 2.1.2. предоставление работы, обусловленной Трудовым договором;
- 2.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и КД;
- 2.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 2.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 2.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 2.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям;
- 2.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них

для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.1.9. участие в управлении Школой (ст.59 ТК РФ);

2.1.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.1.10. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ;

2.1.11. возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

2.1.12. бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами;

2.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2.1.14. гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2. Работники обязаны:

2.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (эффективным контрактом);

2.2.2. выполнять устав Школы, правила внутреннего трудового распорядка, другие документы, регламентирующие деятельность Школы;

2.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.4. выполнять установленные нормы труда;

2.2.5. соблюдать требования по охране труда, противопожарной безопасности и обеспечению безопасности труда;

2.2.6. ежегодно проходить медицинские обследования;

2.2.7. бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

2.2.8. 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 несёт ответственность за сохранность этого имущества);

2.2.9. уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса.

Основные права и обязанности Работодателя.

2.2. Работодатель имеет право:

2.2.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

2.2.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.2.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.2.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Школы;

2.2.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

2.2.6. утверждать локальные нормативные акты.

2.3. Работодатель обязан:

2.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия КД, соглашений и трудовых договоров;

2.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);

2.3.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

2.3.5. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в

- установленные сроки;
- 2.3.6. вести коллективные переговоры, а также заключать КД;
 - 2.3.7. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения КД, соглашения и контроля за их выполнением;
 - 2.3.8. рассматривать вопросы о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
 - 2.3.9. обеспечивать социально-бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - 2.3.10. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - 2.3.11. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
 - 2.3.12. обеспечивать открытость и доступность информации о Школе в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» и Положением об официальном сайте Школы;
 - 2.3.13. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, КД, соглашениями и трудовыми договорами (эффективными контрактами).

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 3.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим КД.
- 3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящимся у работодателя. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявляется работнику в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.
- 3.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 3.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и условия об испытании.
Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.
- 3.6. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

- 3.7. Учебная нагрузка преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.
- 3.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 3.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) или приказе директора Школы, возможны только:
- а) по взаимному согласию;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
- 3.9.1. уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся;
- 3.9.2. временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- 3.9.3. простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;
- 3.9.4. восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- 3.9.5. возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.
- В указанных в подп. «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
- 3.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.
- В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта), по инициативе работодателя, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- О введении изменений существенных условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).
- Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 3.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его с настоящим КД, уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе.
- 3.12. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 4.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы определяет работодатель.
- 4.2. Работодатель обязуется:
- 4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом не реже, чем один раз в три года.
 - 4.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

- 4.2.3. Предоставлять гарантии сохранения средней заработной платы работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренным ст. 173-176 ТК РФ.
- 4.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».
- 4.2.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трех лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационной категории до достижения работниками пенсионного возраста. .

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Работодатель обязуется:

- 5.1.1. Уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение работников в связи с сокращением штата проводить согласно трудовому законодательству РФ.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать органы службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

5.2. Стороны договорились, что:

- 5.2.1. В соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией. Статья 179 ТК РФ устанавливает, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- 5.2.1.1. семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- 5.2.1.2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 5.2.1.3. работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 5.2.1.4. инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- 5.2.1.5. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

- 5.2.2. Согласно ст. 261 ТК РФ нельзя уволить по сокращению (кроме случаев ликвидации учреждения):

- 5.2.2.1. беременную женщину;
- 5.2.2.2. женщину, имеющую детей в возрасте до 3-х лет;
- 5.2.2.3. одинокую мать, воспитывающую ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- 5.2.2.4. других лиц, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери.

- 5.2.3. Работник может быть уволен по сокращению только в следующих случаях:

- 5.2.3.1. если возможность трудоустроить его в той же организации отсутствует;
- 5.2.3.2. работник отказывается от предложенной работы;
- 5.2.3.3. ликвидации Школы.

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

- 5.4. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 6 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 6.1. Рабочее время работников определяется трудовым законодательством (ст. 91 ТК РФ), Приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки российской Федерации от 11.05.2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст. 189 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.
- 6.2. Для работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для директора и Начальника ХО устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ) с предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.119 ТК РФ).
Режим работы при 5-ти дневной рабочей недели: с понедельника по четверг – с 8.00 до 17.00 часов; в пятницу – с 8.00 до 16.00. Обеденный перерыв с 12.00 до 12.48 часов.
- 6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается 6-дневная рабочая неделя, сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки (педагогических часов по учебному плану) выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностной инструкцией. Режим работы при 6-ти дневной рабочей недели: с 8.00 до 20.00 ч. в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей.
- 6.4. Работа в выходные дни (воскресенье, праздничный день: масленица, день города) компенсируется предоставлением другого дня отдыха в каникулярное время.
- 6.5. 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 работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 6.6. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий косметический ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 6.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

6.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска.

6.9. Во время отпуска за работником сохраняется рабочее место.

6.10. Работодатель предоставляет ежегодно 2 оплачиваемых дня работникам предпенсионного возраста, пенсионерам по старости или за выслугу лет, а работникам, достигшим возраста 40 лет – 1 рабочий день 1 раз в год для прохождения диспансеризации (ст.185.1 ТК РФ).

6.11. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работниками учреждений сохраняются место работы (должность) и средний заработок, все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров производятся за счёт средств работодателя.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

6.12.1.1. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

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

6.12.1.3. работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календ. дней (ст.263 ТК РФ);

6.12.1.4. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

6.12.1.5. при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;

6.12.1.6. для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу – 3 дня;

6.12.1.7. для проводов детей в армию – до 2 дней;

6.12.1.8. в случае регистрации брака (работника, детей работника) – до 5 календарных дней;

6.12.1.9. на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;

6.12.1.10. юбилеи – до 2 дней.

6.13. По личному заявлению работодатель предоставляет педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом Школы.

6.14. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 3-х календарных дней, работникам с ненормированным рабочим днем по следующим должностям: директор, начальник ХО. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в условиях ненормированного рабочего дня устанавливается приказом руководителя учреждения, с учетом отработанного времени за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для данной категории работников. Дополнительно оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.15. В соответствии со ст. 173, 174, 175 ТК РФ предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, успешно обучающимся в учреждениях среднего и высшего профессионального образования. Выплата стимулирующих надбавок и доплат за период дополнительных учебных отпусков не производится.

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

VII. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

- 7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с ТК РФ и «Положением об оплате труда и стимулирования труда работников МБУДО «Краснотурьинская ДХШ», утверждённого Приказом директора Школы.
- 7.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период времени норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (МРОТ).
- 7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц, не реже чем два раза в месяц. Выдача заработной платы работникам школы может быть традиционной (наличным расчетом) или безналичным расчетом – путем перечисления денежных средств на счета банковских карт работников. Днями выплаты заработной платы являются 23 число текущего месяца и 8 число следующего месяца.
При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.
- 7.4. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходит из размера ставки более высокого разряда оплаты труда и производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 7.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).
- 7.6. Работодатель обязуется соблюдать установленные законами Российской Федерации и правительственными постановлениями сроки увеличения размеров оплаты труда.
- 7.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется её объем.
- 7.9. Регулировать отдельные вопросы рабочего времени и времени отдыха в условиях осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий путём внесения дополнений в правила внутреннего трудового распорядка образовательных организаций.
- 7.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.
- 7.12. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышенные за соответствующую квалификационную категорию (абз. 2 п. 21 Постановления Правительства Свердловской области от 21.02.2019 № 108-ПП), а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:
 - в случае длительной нетрудоспособности (более 4-х месяцев);
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
 - возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
 - окончания длительного отпуска в соответствии с пп. 4 и 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
 - в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения.

VIII. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном трудовым законодательством РФ:

- 8.1. за работу в ночное время (с 22.00 часов вечера до 6.00 утра);
- 8.2. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 8.3. при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу;
- 8.4. при направлении в служебные командировки;
- 8.5. при совмещении работы с обучением;
- 8.6. при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- 8.7. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 8.8. при направлении на медицинский осмотр, при прохождении диспансеризации;
- 8.9. в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

8.10. Работодатель обязуется:

- 8.10.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 8.10.2. осуществлять страхование работников Школы от несчастных случаев;
- 8.10.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- 8.10.4. внедрять в Школе персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд.
- 8.11. При предоставлении гарантии и компенсации соответствующие выплаты производятся за счет Работодателя.
- 8.12. Пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) выплачиваются за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности – за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами обязуется:

- 9.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.
- 9.2. Обеспечить право работников Школы на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212, 219 ТК РФ).
- 9.3. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда в Школе (Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 г. № 181н (в ред. от 16.06.2014) «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков») и проводить акт проверки выполнения Соглашения совместно с представителем трудового коллектива.

- 9.4. Знакомить работников с требованиями охраны труда. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 9.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.
Организовывать проверку знаний работников Школы по охране труда два раза в год.
- 9.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 9.7. Организовывать и оплачивать прохождение медицинских осмотров (обследований), гигиенического воспитания и обучения работников Школы. Согласно ст. 185 ТК РФ, на время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.
Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 9.8. Согласно ст.185.1. освобождать от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работников при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. Освобождать от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.
Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.
- 9.9. Обеспечивать профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию работников один раз в два года.
- 9.10. Обеспечивать проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работы в Школе.
- 9.11. Обеспечивать работников моющими, обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 9.12. Обеспечивать обязательное страхование работников по временной нетрудоспособности, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 9.13. Оборудовать помещение для отдыха работников Школы.
- 9.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 9.15. Производить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 9.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ с учетом мнения представителей трудового коллектива Школы.
- 9.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.18. Создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены коллектива.
- 9.19. Осуществлять совместно с представителем коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда.
- 9.20. Оказывать содействие государственным инспекторам по охране труда, членам комиссий по

охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в Школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- 9.21. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством РФ о специальной оценке условий труда, с включением в состав аттестационной комиссии представителя трудового коллектива.
- 9.22. Информировать работников Школы об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 9.23. Разрабатывать и внедрять меры по поддержанию здоровья, направленных на профилактику заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа. Признать право работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.
- 9.24. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников Школы навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, заболеваний опорно-двигательного аппарата. Планировать мероприятия, способствующие повышению эмоциональной устойчивости к напряженным факторам профессиональной педагогической деятельности.
- 9.25. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника учреждения. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника учреждения и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
- 9.25. **Работники Школы в области охраны труда обязаны:**
 - 9.25.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
 - 9.25.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
 - 9.25.3. проходить периодические медицинские осмотры (обследования);
 - 9.25.4. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Школе, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
 - 9.25.5. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

X. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

- 10.1. Содействовать созданию советов молодых специалистов или комиссий по работе с молодежью с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем данной категории работников учреждений.
- 10.2. Закреплять в учреждениях наставников за молодыми специалистами.
- 10.3. Создавать в учреждениях кадровый резерв из молодых специалистов, способствовать повышению квалификации резерва и продвижению по работе.
- 10.4. Создавать условия для культурно- массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди молодежи.
- 10.5. Рассмотреть возможность направления денежных средств от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди молодежи. Размеры отчислений, порядок и условия устанавливаются коллективным договором.

XI. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

- 9.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных органов учреждений, содействовать их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников учреждений в соответствии с законодательством.
- 9.2. Предоставлять представителю трудового коллектива по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, своевременности выплаты заработной платы работникам учреждений и по другим социально-трудовым вопросам.
- 9.5. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников с обязательным участием представителя трудового коллектива.
- 9.6. Работники учреждений, являющиеся членами профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.
- 9.7. Содействовать созданию первичной профсоюзной организации.
- 9.8. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством, Отраслевым Соглашением с Министерством культуры Свердловской области на 2023-2025 г. и коллективным договором.

XII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- 12.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
- 12.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам Школы и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

XIII. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

- 13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).
- 13.2. Работодатель рассматривает в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 13.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 13.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 13.5. Настоящий КД действует в течение трех лет со дня подписания.
- 13.6. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании трудового коллектива.
- 13.7. Переговоры по заключению нового КД должны быть начаты за два месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.