

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ» ТОЦКОГО РАЙОНА

**Коллективный договор
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств» Тоцкого района**

на 2022-2025 гг.

Коллективный договор
принят на общем собрании
трудоу коллектива
МАУ ДО «ДШИ» Тоцкого района
« 01 » 09 2022 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор МАУ ДО «ДШИ»


О.Ю. Юсыева
« 01 » 09 2022 г.



ОТ РАБОТНИКОВ:
Представитель трудового коллектива


Ж.М. Адарченко

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в ГКУ «Центр занятости населения Тоцкого района»

Регистрационный № 21 от « 06 » 09 2022 г.

Директор ГКУ «ЦЗН Тоцкого района»



Подпись

(Ф.И.О.)

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств» Тоцкого района (далее – МАУ ДО «ДШИ»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАУ ДО «ДШИ» 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя – директора МАУ ДО «ДШИ» О.Ю. Русяевой (далее – работодатель);
работники МАУ ДО «ДШИ» в лице их представителя – Ж.М. Адарченко.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАУ ДО «ДШИ», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МАУ ДО «ДШИ» в течение 5 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАУ ДО «ДШИ», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МАУ ДО «ДШИ».

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МАУ ДО «ДШИ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности МАУ ДО «ДШИ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.11. При ликвидации МАУ ДО «ДШИ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Локальные нормативные акты МАУ ДО «ДШИ», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с представителем трудового коллектива.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.08.2025 год включительно.

II. Трудовые отношения

2. Стороны договорились, о следующем:

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором (эффективным контрактом), заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором. Трудовой договор (эффективный контракт), составленный в двух экземплярах и подписанный работодателем и работником, хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ)

Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом), обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

2.2. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с представителем трудового коллектива разрабатывается положение о порядке обработки персональных данных.

2.3. При приеме на работу работнику может быть установлен испытательный срок до 3 месяцев, кроме случаев, предусмотренных ст.70, ТК РФ, в целях проверки его соответствия поручаемой работы (ст. 71 ТК РФ)

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МАУ ДО «ДШИ», правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.3. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.3.4. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Школы и, как правило, сохраняет объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.3.7. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.8. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.3.9. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы

и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.3.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.3.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МАУ ДО «ДШИ», ее реорганизацией.

2.4. Изменение структуры организации, реорганизация, сокращение численности и штат производятся на основании Постановления Учредителя.

2.4.1. Работодатель предоставляет информацию о возможном увольнении работников в службу занятости не менее чем за 2 месяца, при массовых увольнениях не позднее, чем за 3 месяца (п. 2ст. 13 ФЗ РФ о профсоюзах)

2.4.2. Работодатель о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата предупреждает работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

2.4.2. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.4.3. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации либо сокращении численности или штатов, им выплачивается выходное пособие, предусмотренное действующим законодательством.

III. Рабочее время

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Школы и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными актами относятся к рабочему времени.

3.1. Нормативная продолжительность времени для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала Школы не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Учебная нагрузка работника Школы оговаривается в трудовом договоре.

3.3. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (ст. 333 ТК РФ).

3.4. В организации устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Режим работы учреждения с 9.00 час. до 20.00 час.

3.5. Право на работу в условиях неполного рабочего времени предоставляется лицам, в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

3.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Уроки распределяются равномерно в течение недели.

Перерыв между уроками не может превышать 2-х часов в течение дня. Количество уроков, проводимых в один день больше 8, может устанавливаться только с письменного согласия работника.

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

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Школы к работе в выходные нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, не ниже размеров, установленных законом (ст. 154 ТК РФ).

3.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается директором Школы.

3.9. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

3.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ)

3.11. Работник должен следить за состоянием закрепленного за ним кабинета.

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- праздничные нерабочие дни;
- отпуска.

4.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 мин. до 1 часа (ст. 108 ТК РФ).

4.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110ТК РФ).

4.3. Праздничными нерабочими днями в РФ являются дни, предусмотренные ст. 112ТК РФ.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня.

4.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже, чем через каждые 3 часа непрерывной работы, продолжительностью 30 мин. каждый. При наличии 2-х и более детей в возрасте до 1,5 лет перерыв не менее 1 часа. Перерывы для кормления детей включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258ТКРФ).

4.5. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. (ст. 259 ТК РФ).

4.6.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

4.6. Работникам Школы предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.7.Педагогическим работникам Школы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

4.8.Педагогические работники Школы не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно 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.

4.10. По письменному заявлению работника неиспользованный отпуск может быть, предоставлен ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.11. Право на использование отпуска за 1-ый год работы работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.12. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствии с очередностью с графиком отпусков (ст. 122 ТК РФ).

4.13. По письменному заявлению работника предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября
- 1 календарный день;
- при рождении ребенка – 3 календарных дня;
- для бракосочетания детей работника – 3 календарных дня;
- для бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- для похорон близких родственников – 3 календарных дня;

4.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск: директор -7 календарных дней, заместителю директора по УВР - 7 календарных дней. (ст.119 ТК РФ).

4.15. По письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающему пенсионеру по возрасту до 14 календарных дней в году;
- 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 (ст. 128 ТК РФ).

4.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

4.17. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет. По заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Время отпуска по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

4.18. Гражданским служащим, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) и получившим соответствующий медицинский сертификат о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или медицинских противопоказаниях к вакцинации и (или) перенесенном заболевании, вызванном новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) один раз в течение календарного года

предоставляется два дополнительных оплачиваемых выходных дня с сохранением денежного содержания как за фактически отработанное время.

4.19. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

- в случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

- в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

- после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

V. Оплата труда.

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, настоящим соглашением и трудовым договором (ст. 130 ТК РФ)

5.1. Оплата труда работников учреждения исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников МАУ ДО «ДШИ» и включает в себя ставки заработной платы, должностные оклады; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий и должностей, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные; выплаты стимулирующего характера.

5.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц:

- за первую половину календарного месяца 15-го числа этого месяца, за вторую половину календарного месяца 30-го числа этого месяца;

- за февраль месяц - за первую половину календарного месяца 15-го числа этого месяца, за вторую половину календарного месяца 28-го числа этого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.4. При выплате заработной платы работнику не позднее дня выдачи зарплаты выдается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Заработная плата перечисляется на пластиковую карточку (ст.136 ТК РФ).

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Выплачивать при простое по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, не менее 2/3 средней заработной платы работника.

5.5.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ)

5.6. При прекращении трудового договора, выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

5.7. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии, работы в выходные, нерабочие и праздничные дни работнику производятся соответствующие доплаты (ст. 149 ТК РФ).

5.8. За совмещение профессий, должностей или исполнение обязанностей, временно отсутствующего работника устанавливается доплата по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

5.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении увеличения продолжительности стажа работы в образовательной организации, выслуга лет;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- указать другие случаи.

5.10. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и

другими наградами) выплачивается ежемесячная доплата в размере до 5% ставки должностного оклада.

5.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.12. В период отмены учебных занятий образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников МАУ ДО «ДШИ», за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.13. Компенсационные и стимулирующие выплаты определяются, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладам, тарифным ставкам.

5.14. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

5.14.1. За работу в сельской местности специалистам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в размере 25% от оклада, а работникам, осуществляющим педагогическую деятельность - от тарифицируемой педагогической нагрузки.

5.15. Стимулирующие выплаты.

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.16. В случае направления в служебную командировку, на курсы повышения квалификации работнику в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы возмещаются расходы на проезд, расходы по найму жилого помещения, выплачиваются суточные в размере, не ниже установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из Федерального бюджета.

5.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Школы.

VI. Материальная помощь

6.1. По заявлению штатного работника работодатель оказывает материальную помощь.

Материальная помощь предоставляется работникам из Фонда Оплаты Труда, при условии его экономии. Основанием к оказанию материальной помощи работникам может служить:

- смерть близких родственников (муж, жена, родители, дети) - размер выплат до 1-го должностного оклада;
- необходимость длительного лечения – размер выплат до 1-го должностного оклада;
- выход на пенсию - размер выплат до 1-го должностного оклада.

VII. Дисциплина труда

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, предоставляет дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы. За особые заслуги перед Отечеством и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

7.2. Премирование работников осуществляется в соответствии с положением о премировании, содержащим условия, порядок и размеры премирования

- премия за качество выполняемых работ;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия к профессиональному празднику;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ и др.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка работодатель по соглашению с представителем трудового коллектива имеет право применять дисциплинарные взыскания:

1. замечания;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

VIII. Гарантии и компенсации

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работником затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных Федеральным законом обязанностей.

8.1. Основные права и обязанности работников в области социально-трудовых отношений определены в ст. 21 ТК РФ.

8.2. В случае направления в служебную командировку, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы, работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы на проезд, расходы по найму жилого помещения, суточные в размере, не ниже установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из Федерального бюджета (ст. 168 ТК РФ).

8.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального, профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, имеющих государственную аккредитацию, получающим образование соответствующего уровня повторно; устанавливаются трудовым законодательством (ст. 173, 174, 175 ТК РФ).

8.3.1. Работникам направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной форме обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях работодатель

предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в установленных размерах (ст. 173 ТК РФ).

8.4. При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства. 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, если в 2-х недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

8.5. При сокращении численности или штата работников Школы преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

-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);

-лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

-работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

-работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников Школы, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. (ст. 179 ТК РФ)

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу, вакантную должность в той же организации (ст. 180 ТК РФ).

По временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ).

8.6. В случаях несчастного случая на производстве или профессионального заболевания или в связи со смертью работника, его семье возмещается его утраченный заработок, дополнительные расходы на медицинское обслуживание и профессиональную реабилитацию, либо расходы в связи со смертью (ст. 184 ТК РФ).

8.7. При использовании работником с согласия работодателя личного транспорта и других технических средств, принадлежащих работнику, выплачиваются расходы за использование имущества (ст. 188 ТК РФ);

8.8. При повреждении здоровья работника, вследствие несчастного случая на производстве, возмещает его утраченный заработок, а так же связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

8.9. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным Законом (ст.2 ТК РФ).

8.10. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным Законом (ст.2 ТК РФ).

8.11. Обеспечивает обязательным медицинским страхованием работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

8.12. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

8.13. Выплачивает единовременное пособие при выходе работника на пенсию и оставлении работы в размере одного оклада.

8.14. Обеспечивает деятельность комиссии по социальному страхованию в организации; выплачивает работникам образовательного учреждения лечебное пособие в размере должностного оклада по личному заявлению в течение года.

8.15. Выплачивает ежемесячное пособие в соответствии с Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

8.16. Предусматривает финансирование на ежегодные бесплатные медицинские обследования (ст.185, 266 ТК РФ).

8.17. Совместно с Профсоюзом совершенствует механизм социального партнерства на всех уровнях управления на основе заключения коллективных договоров в образовательных организациях и территориальных отраслевых соглашений в решении вопросов социальной защиты, улучшения условий и охраны труда работников образования, повышения квалификации.

8.18. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ, — не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

IX. Охрана труда

9.1. Работодатель обеспечивает и создает безопасные условия, отвечающие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, а также несет ответственность в установленном законодательством порядке за возмещение вреда, причиненного работнику трудовым увечьем и профессиональным заболеванием.

9.2. Работодатель обязан обеспечить:

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

9.2.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

9.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

9.2.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9.2.5. Приобретение за счет собственных средств и выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и дезинфицирующих средств (Приложение № 3 и № 4);

9.2.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований по охране труда;

9.2.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

9.2.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

9.2.9. Организацию проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) с последующей сертификацией организации работ по охране труда:

- По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

- В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а условия труда по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми и в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется до наступления особых обстоятельств, включающих несчастный случай на производстве, профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, нарушения государственных нормативных требований охраны труда. В этом случае в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда .

- Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

9.2.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований (статьи 69, 185, 213, 266 ТК РФ);

9.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

9.2.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

9.2.13. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

9.2.14. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

9.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

9.2.16. Расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.2.17. Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (статья 253 ТК РФ);

9.2.18. Регулирование труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающие установленные для них предельные нормы (статья 265 ТК РФ);

9.2.19. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

9.2.20. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.2.21. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;

9.2.22. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации и статьями 212, 227 ТК РФ;

9.2.23. Ознакомление работников с требованиями охраны труда; 10.2.24. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;

9.2.25. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

9.3. Работодатель совместно с представителем трудового коллектива:

9.3.1. Организует изучение в трудовых коллективах Закона "Об охране труда в Оренбургской области" от 16.03.2007 г.; Трудового кодекса Российской Федерации.

9.3.2. Формирует комитет (комиссию) по охране труда в целях организации сотрудничества по охране труда работодателя и работников;

9.3.3. Определяет, в соответствии с действующим законодательством РФ, перечень работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры трудящихся в целях предупреждения заболеваний, несчастных случаев, обеспечения безопасности труда;

9.4. Представитель трудового коллектива обязан:

9.4.1. Осуществлять контроль, за выполнением законодательства о труде;
9.4.2. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушениями законодательства о труде, невыполнением обязательств коллективного договора, а также с изменением условий труда.

9.5. Работник обязан:

9.5.1. Соблюдать требования охраны труда;

9.5.2. Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

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

9.5.4. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве;

9.5.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Х. Заключение

Стороны пришли к согласию в том, что данный коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Сторона, предлагающая внесение изменений в договор, должна обратиться к другой стороне с уведомлением за 60 дней до созыва собрания или до истечения срока договора.

Прошито, пронумеровано, верно,
скреплено печатью.

Всего _____ листов
Директор «ММДО» _____
услева



№	Наименование	Единица измерения	Количество	Значение
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 208044408491059958793522407239734469317027884105

Владелец Русяева Ольга Юрьевна

Действителен с 28.08.2024 по 28.08.2025