



ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор МБУДО

«Детская школа искусств
«Рhapsodia» города Кирова

С.В. Клестова

«29» августа 2025



ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО «Детская школа
искусств «Рhapsodia» города Кирова

Д.В. Кузнецова

«29» августа 2025

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования

«Детская школа искусств «Рhapsodia»

города Кирова

на 2025-2028 г.г.

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию
в управлении государственной службы
занятости населения Кировской области

Регистрационный № 177 от 25.09.2025г.

г. Киров

2025

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор МБУДО «ДШИ Рапсодия» г. Кирова (далее Учреждение) разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК ФР), Федерального Закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности», Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключаемые работником и работодателем.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, не зависимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений и характера выполняемой работы.

1.4. Сторонами договора являются:

- * работодатель в лице директора Учреждения (далее - руководитель);
- * работники учреждения в лице первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – профсоюз) и работники Учреждения (далее - работники), не входящие в состав первичной профсоюзной организации.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

работодатель обязуется:

- * обеспечивать эффективное управление Учреждением, сохранность ее имущества;
- * добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- * обеспечивать занятость, эффективную организацию труда и безопасные условия труда;
- * создавать условия для повышения квалификации работников;
- * рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать профсоюзным органам о принятых мерах.

работники обязуются:

- * полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- * соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- * способствовать повышению качества оказываемых образовательных услуг;
- * соблюдать требования охраны труда и безопасности труда;
- * бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
- * незамедлительно сообщить Руководителю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения;
- * создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия.

профсоюз как представитель работников:

*содействует эффективной работе Учреждения, повышению качества оказываемых образовательных услуг и укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзам методами и средствами;

*контролирует соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора;

*способствует росту квалификации работников, содействует организации мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить представителя первичной профсоюзной организации, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет (часть 1 статьи 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.8. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить Договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

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

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

1.11. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трёх лет, которая осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений, дополнений в коллективный договор. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё 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 работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с законодательством РФ.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна сторона не имеет права прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых учитывается мнения профсоюзного комитета (ст.8 ТК РФ):

- * Правила внутреннего трудового распорядка;
- * Положение об оплате труда;
- * Положение о системе нормирования труда;
- * перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профсоюзную организацию:

- * учёт мнения профсоюзного комитета;
- * консультация с работодателем по вопросам локальных нормативных актов;
- * получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- * обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- * участие в разработке и принятии Коллективного договора.

II. Оформление трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый срок или на определённый срок (не более 5 лет - срочный трудовой договор), так и на время выполнения определённой работы (ст. 57, 58, 59 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома работодателя. Один экземпляр договора под роспись передаётся работнику в день заключения трудового договора.

2.4. Срочный трудовой договор заключается 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 её выполнения:

- * на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- * на время выполнения временной, до 2-х месяцев, работы;
- * и других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.5. Срочный трудовой договор по соглашению сторон заключается с поступающими на работу:

- * пенсионерами по возрасту;
- * лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- * лицами, поступающими на работу по совместительству;
- * и других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.6. В соответствии со статьей 58 Трудового кодекса Российской Федерации, если по истечении срока действия срочного трудового договора ни одна из сторон не потребовала его расторжения, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Это правило действует, если работник продолжает работу, а работодатель не предпринимает действий для прекращения трудовых отношений.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч.:

- * место работы;
- * дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным Федеральным законом;
- * должностные обязанности (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- * режим труда и отдыха;
- * объем учебной нагрузки (для педагогических работников);
- * условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и премиальные выплаты;
- * права и обязанности работника и работодателя;
- * виды и условия социального страхования.

Если работник не приступил к работе в срок, установленный в трудовом договоре без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст.61 Трудового кодекса РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, являющемуся неотъемлемой частью заключённого трудового договора между работодателем и работником (ст. 57, 72 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по инициативе работодателя в случаях, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях, определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в Учреждении, работу. При отсутствии такой работы, а также в

случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания без письменного согласия работника не допускаются.

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

Прием на работу с испытательным сроком, указывается в трудовом договоре.

Работника, не выдержавшего испытательный срок, предупреждают об увольнении за три дня с указанием причины увольнения.

2.8. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом Учреждения, Коллективным договором и прочими локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование, студенты, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и (или) профессиональным стандартам.

2.9. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть заключён второй трудовой договор с работником о работе по совместительству, выполняемой по месту основной работы (ст.282, 288 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

2.10. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, из других конкретных условий в Учреждении с учётом мнения профсоюза до ухода преподавателя в очередной отпуск и утверждается руководителем. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя и концертмейстера в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации Учреждения возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- * уменьшения количества часов по учебным планам, программам;

- * сокращения количества учащихся;

- * восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- * возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год, о чем работник должен быть уведомлен до ухода в отпуск (ст.74,162 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора 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 Учреждении, работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ч.1 ст.192 ТК РФ):

- * замечание;

- * выговор;

- * увольнение по соответствующим основаниям.

2.12. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

За каждый дисциплинарный проступок применяется только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом, то составляется соответствующий акт (ч.1 ст.193).

2.13. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель по истечении года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работника (ст.194 ТК РФ).

2.14. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ:

- **по инициативе работника** (ст.80 – по собственному желанию), предупредив работодателя не позднее, чем за две недели. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

- по инициативе работодателя (ст.81) в случаях:

- * ликвидации Учреждения;
- * сокращения штата работников;
- * несоответствия работника занимаемой должности;
- * неоднократного неисполнения работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- * однократного грубого нарушения работником своих трудовых обязанностей:
 - прогул – отсутствие на рабочем месте более 4-х часов;
 - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - совершения по месту работы хищения;
 - нарушения требования охраны труда;
 - совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (мелкое хулиганство, скандалы, драки, недостойное поведение в быту, сквернословие в присутствии несовершеннолетних).

2.15. По инициативе работодателя может быть расторгнут трудовой договор с работником, в отношении которого начато уголовное преследование. Не допускаются до работы лица, имевшие или имеющие судимость (ч.2 ст.331 ТК РФ).

2.16. Увольнения работников, по основаниям предусмотренным пунктом 2 или 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, являющихся членами профсоюза, производятся с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (п.6.35 «Соглашения между ФПОКО, объединениями работодателей Кировской области и правительством Кировской области на 2023-2025 годы»).

2.17. Увольнение по инициативе работодателя руководителя первичной профсоюзной организации, не освобождённого от основной работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374).

2.18. Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со ст.140 Трудового кодекса РФ.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Работодатель способствует созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

3.2. Работодатель содействует профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для

решения задачи повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

3.3. Работодатель способствует реализации права педагогических работников на повышение квалификации по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (п. 2. п. 5 ст. 47 ФЗ РФ «Об образовании в РФ»).

3.4. Работодатель содействует созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехниккой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

3.5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.5.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом Учреждения.

3.6.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.6.3. 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).

3.6.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.6.5. Создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.6.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников МБУ ДО «ДШИ «Рапсодия» г. Кирова.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Стороны согласились, что все вопросы с сокращением численности или штата работников рассматриваются работодателем предварительно с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

4.1. При намечающемся высвобождении работников уведомить в письменной форме представительный орган и службу занятости 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. 81, 82, 179 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- * лица предпенсионного возраста (за два года до ухода на пенсию);
- * лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- * одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- * родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет (кроме случаев ликвидации Учреждения);
- * работники, имеющие двух и более иждивенцев;
- * награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- * члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;
- * участники СВО;
- * молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Беременные женщины и имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие женщины, имеющие ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.

4.2.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

4.2.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штата или численности работников (ст.178, ст.180, ст.318 ТК РФ), а также преимущественные права приема на работу при появлении вакансий или новых рабочих мест.

V. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 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 Учреждения.

5.2. Режим рабочего времени преподавателей, концертмейстеров при выполнении должностных обязанностей состоит из 2-х частей:

* нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

* ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и личными планами работ педагогических работников.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 33 ТК РФ и ст. 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

5.5. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием занятий. Расписание учебных занятий составляется и утверждается администрацией Учреждения.

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования времени преподавателя и соблюдения санитарно-гигиенических норм - не более 8 часов, а в исключительных случаях по решению администрации - 9 часов в день. Работник посещает все мероприятия, проводимые в Учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный от занятий, день для методической работы и повышения квалификации.

5.7. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения не позднее чем за 2-е недели до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.8. Для отдельных категорий работников, предусмотренных ст.93 и 320 ТК РФ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время. Неполное рабочее время: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

*по соглашению между работником и работодателем;

*по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

*по заявлению женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком по достижению им возраста 3-х лет.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.9. В соответствии с Уставом Учреждения:

* для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХР, секретарь, делопроизводитель, инспектор по кадрам, библиотекарь, техник-программист, рабочий по ремонту и обслуживанию зданий школы, настройщик пианино и роялей, завхоз, электромонтер), для учебно-вспомогательного состава и обслуживающего персонала устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днём (вахтеры, гардеробщики, уборщики служебных помещений, дворники);

* для педагогических работников Учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём.

5.10. Общим выходным днём является воскресенье.

Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

5.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, в котором оговариваются условия, оплата труда, предусмотренные ст.153 ТК РФ.

Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, непредусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только при письменном распоряжении работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

В связи со спецификой работы Учреждения, связанной с организацией выступлений учащихся на концертах, фестивалях, конкурсах, выставках в выходные и праздничные дни, по письменному заявлению работника ему может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый день отдыха в период каникул.

В связи с острым недостатком учебных площадей допускается устанавливать воскресенье рабочим днем для части педагогических и иных работников, с их согласия, в соответствии с расписанием занятий и графиком работы. Выходным днем для части педагогических и иных работников считать любой будний день недели.

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

5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем

педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, 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.

5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный (библиотекарь, секретарь, настройщик пианино и роялей, завхоз, инспектор по кадрам, делопроизводитель, костюмер) и обслуживающий персонал (гардеробщик, вахтер, рабочий по обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений, дворник) привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Работникам, у которых в течение учебного года была 6-ти дневная рабочая неделя, в период каникул может быть установлена 5-ти дневная рабочая неделя с 2-мя выходными в пределах объёма учебной нагрузки, определённого трудовым договором.

5.15. Периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям не являются временем простоя для педагогических работников. Указанные периоды являются рабочим временем, в течение которого педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки) с сохранением заработной платы в установленном периоде.

5.16. Работник наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, может выполнять в Учреждении дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнять обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы с дополнительной оплатой за выполненную работу как за совмещение профессий (должностей) или расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.17. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут. Время для перерыва, для отдыха и питания не входит в рабочее время.

5.18. По личным обстоятельствам и по согласованию с руководителем Учреждения работник имеет право перенести рабочий день (целиком или по частям) на другой день недели.

5.19. Очередность предоставления очередных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учётом производственной необходимости и пожеланий работников, определяется графиком отпусков, утверждаемых руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. Вне графика отпусков работнику может быть предоставлен отпуск при наличии путевки на санаторно-курортное лечение.

5.20. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников – согласно действующему законодательству: 56 календарных дней для директора, заместителя директора по УВР, методиста, преподавателей и концертмейстеров; 28 календарных дней – для остальных работников (ст.114 ТК РФ согласно Приложения и Постановления Правительства РФ от 01.10.2002 № 274 п.1). По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части, первая из которых не может быть меньше 14 календарных дней для административно-хозяйственного и обслуживающего персонала и не меньше 28 календарных дней для педагогических работников.

5.21. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, отпуск предоставляется ему авансом. Если на работе по совместительству продолжительность отпуска меньше, чем по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст.286).

5.22. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.124, 125 ТК РФ). Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.23. Оплата отпускных производится не позднее чем за 3 рабочих дня до начала отпуска. В случае экстренного ухода работника в отпуск отпускные он должен получить не позднее 3-х рабочих дней с момента подачи заявления.

5.24. О времени начала отпуска работник должен быть извещен руководителем в письменной форме не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

5.25. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок при несвоевременной оплате отпуска или о предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за 2 недели.

5.26. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд.

5.27. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных (ст. 124,125 ТК РФ).

5.28. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- *время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ;

- *время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;

- *время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, в том числе длительный отпуск (до 1 года) за непрерывную преподавательскую работу.

5.29. Право на использование отпуска в первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данном Учреждении (ч.2 ст.122 ТК РФ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения 6-ти месяцев (ст. 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6-ти месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном объеме.

5.30. Если работник заболел во время ежегодного оплачиваемого отпуска, то отпуск должен быть продлен на количество дней временной нетрудоспособности или перенесен на другой срок по согласованию с работодателем.

5.31. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

5.32. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год (ст. 127 ТК РФ).

5.33. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, который определяется в календарных днях по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях (ст.128, 263 ТК РФ) :

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| * при рождении ребенка в семье работника | - до 5-ти дней; |
| * работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет | - до 14-ти дней; |
| * работникам, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет | - до 14-ти дней; |
| * для проводов детей в армию | - до 3-х дней; |
| * в связи с переездом на новое место жительства | - до 3-х дней; |
| * в случае свадьбы работника (детей работника) | - до 5-ти дней; |
| * в случае смерти близких родственников | - до 5-ти дней; |
| * работающим пенсионерам по возрасту | - до 14 дней; |
| * работающим инвалидам | - до 60 дней; |
| * неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 7 дней и членам профкома - до 3-х дней; | |

5.34. Педагогическим работникам предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (ст. 335 ТК РФ) в порядке и на условиях, определяемых Положением о порядке и условиях предоставления длительного отпуска за непрерывную преподавательскую деятельность педагогическим работникам МБУДО «ДШИ «Рапсодия» г. Кирова. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом директора.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам,

учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации (ст.335 ТК РФ).

Заработная плата за работником во время нахождения в указанном отпуске не сохраняется.

5.35. Для прохождения диспансеризации в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья работникам предоставляется 1 рабочий день 1 раз в три года с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка, а работникам предпенсионного возраста предоставляется освобождение от работы на 2 рабочих дня один раз в год с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка (ч. 1 и 2 ст. 185.1 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется из бюджетных и внебюджетных средств Учреждения. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения регулируются Положением об оплате труда работников МБУДО «ДШИ «Рансодия» г. Кирова от 16.11.2021.

Система оплаты и стимулирования труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (часть шестая ст. 136 ТК РФ) в денежной форме (рублях). Днями выплаты заработной платы являются 27 (аванс за первую половину месяца) и 12 (окончательный расчет) числа. Если сроки выплаты совпадают с праздничным или выходным календарным днем, то выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Работодатель обязуется перечислять заработную плату на указанный счет работника в банке. В соответствии с федеральным законом от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе» и федеральным законом от 01.05.2017 № 88-ФЗ «О внесении изменений в статью 16.1 закона РФ «О защите прав потребителей» выплаты лицам, работающим в бюджетной сфере, осуществляются с использованием национальных платежей инструментов, а именно на карту «МИР».

6.5. При выплате заработной платы работодатель обязан выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки с указанием начислений и удержаний заработной платы (при этом работодатель обеспечивает конфиденциальность информации, содержащейся в расчетном листке). Расчетные листки выдаются в бумажной форме.

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- * ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- * доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях отличающихся от нормальной) и иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;
- * выплаты стимулирующего характера;
- * премиальные выплаты.

6.7. Выплаты, носящие компенсационный характер, устанавливаются Положением об оплате труда работников МБУДО «ДШИ «Рапсодия» г. Кирова в следующих размерах:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере. По желанию работника может быть предоставлен отгул;
- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам).

6.8. В целях поощрения работников за выполненную работу Учреждением устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- * за интенсивность и высокие результаты работы;
- * за качество выполняемых работ;
- * премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании Положения об оплате труда (раздел 8). Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются решением комиссии по установлению стимулирующих выплат на основании протоколов заседаний, представлений заместителей директора по УВР и АХР, а также заведующих методическими объединениями и производятся в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников Учреждения.

6.9. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальных нормативных актах Учреждения.

6.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством РФ.

В размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и др.

Заработная плата работников Учреждения состоит из минимальных окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к минимальным окладам, компенсационных и стимулирующих выплат. Размеры минимальных окладов устанавливаются на основе отнесения замещаемых работником должностей к определенным профессиональным квалификационным группам. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

- * при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- * 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 РФ решения о выдаче диплома;

- * изменение стажа работы.

6.12. Работникам, награжденным ведомственными наградами, почетными грамотами, медалями, отраслевыми нагрудными знаками, выплачивается единовременная надбавка, установленная положениями о почетных грамотах и почетных знаков.

6.13. Расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно (ст.139).

6.14. Выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.15. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

6.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Работодатель обязан возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, не полученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ). При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с

уплатой процентов (денежной компенсации) в размере действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.17. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально фактически отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст.285 ТК).

6.18. Материальная помощь может быть оказана из фонда оплаты труда (бюджетного и внебюджетного) штатным работникам Учреждения. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель Учреждения.

6.19. На педагогических работников (преподавателей и концертмейстеров), а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей и концертмейстеров из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются тарификационные списки, которые согласовываются с управлением культуры.

6.20. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учётом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

6.21. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся или по заявлению работника.

6.22. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

6.23. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями на основании приказа директора.

6.24. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется, но возможны репетиции сводных коллективов.

6.25. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а так же в периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, представляющим опасность для жизни, здоровья обучающихся и работников, оплата труда педагогических работников и лиц из административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала производится из расчета заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

6.26. Обеспечение повышения уровня заработной платы включает индексацию заработной платы, которая производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 ТК РФ).

6.27. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

VII. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве.

7.1.2. Своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Социальный фонд России (далее СФР).

7.1.3. Ведёт персонифицированный учёт в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представляет в отделение СФР сведения о стаже и заработке работников.

7.1.4. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получение дополнительных льгот.

7.1.5. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами.

7.1.6. Предоставляет гарантии компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях.

7.1.7. Ежемесячно представляет органам службы занятости населения информационные сведения о наличии вакантных рабочих мест (должностей).

7.1.8. При наличии финансовых средств оказывает работникам, находящимся в трудной жизненной ситуации, раз в год материальную помощь за счет средств бюджета или от приносящей доход деятельности и иных видов деятельности, не являющихся основными, согласно Положения об оплате труда работников МБУДО «ДШИ «Рапсодия» г. Кирова.

7.1.9. Премирует работников в связи с юбилейными датами:

- * при достижении возраста 50,55,60,65 и т.д.

7.1.10. Возмещает работнику следующие расходы в случае направления его в служебную командировку:

- * по проезду к месту командирования и обратно к месту постоянной работы (оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями), в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами. Если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, расходы возмещаются по фактическим затратам, утвержденным проездными документами по следующим нормам:

- * воздушным транспортом – по тарифу эконом-класса;

- * железнодорожным транспортом – в плацкартном или купейном вагоне скорого фирменного поезда, в вагоне категории «С» с местами для сидения;

- * автомобильным транспортом – в автотранспортной средстве общего пользования (кроме такси).

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, в размере минимальной стоимости проезда.

* расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются командировочным работникам (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера – 3000 рублей;

* дополнительные расходы - суточные, возмещаются в размере не более 300 рублей в сутки;

* иные расходы, связанные со служебной командировкой, возмещаются при наличии подтверждающих документов и при условии, что они произведены работником с разрешения руководителя Учреждения. (гл. 24 ТК РФ).

7.1.10. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

VIII. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. 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).

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

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.1.3. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты за счет Учреждения (ст. 221 ТК РФ).

8.1.4. Осуществлять проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством.

8.1.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 214.1 ТК РФ).

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

8.1.7 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных ежегодных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований не реже одного раза в пять лет (ст. 220 ТК РФ) работников Учреждения.

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

8.1.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Представлять интересы работников по вопросам условий, охраны, безопасности труда на производстве, при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

8.2.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

8.2.3. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

8.2.4. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Кировский областной комитет профсоюзов работников культуры. При выделении детских оздоровительных путевок или финансирования, организовывать отдых и оздоровление детей работников в летний период.

8.2.5. Оказывать содействие в проведении мероприятий, направленных на снижение заболеваемости.

8.3. Обязанности работника по обеспечению охраны труда.

В соответствии с действующим законодательством каждый работник обязан:

- * соблюдать требования охраны труда, установленные законами, нормативно-правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда;
- * правильно применять средства индивидуальной защиты;
- * учиться оказанию первой помощи при несчастных случаях и оказывать её в соответствующих ситуациях. Немедленно извещать работодателя о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей (ст.214 ТК РФ).

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Гарантии деятельности профсоюзного комитета определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 части 1 ст. 81 ТК РФ, производится с предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

0Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- * расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);
- *утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- * создание комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- * очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- * составление тарификационных списков на новый учебный год.

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Трудового кодекса РФ.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде по заявлению члена профсоюза.
- 10.5. Вести совместно с комиссией по социальному страхованию учет преподавателей и сотрудников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 10.6. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, заявленных работником письменно.
- 10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.8. Совместно с руководителем создавать и сохранять благоприятную рабочую обстановку в коллективе.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации и других.
- 10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении за счет собственных средств профсоюзного комитета Учреждения.
- 10.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

ХІ. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются в месячный срок.
- 11.3. В Учреждении соблюдается установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

ХII. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

12.3. Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива Учреждения и подписывается руководителем Учреждения и председателем профсоюзного комитета.

12.4. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор по мере необходимости в период его действия и оформляются как приложения к нему. При этом, вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с заключенным договором.

12.5. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора ознакомление с ним работников учреждения в семидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

Замушковано
прокуратурою
и сверлено
печатно
25 листов



В. Кривола