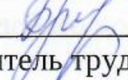


От работников:


_____ Браун Г. А.
Представитель трудового коллектива

«12» апреля 2022 г.

От работодателя:


_____ С.В. Волкова
Директор МБУ ДО «Краснотурьинская
ДМШ № 3»

«12» апреля 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На 2022 – 2025 гг.

Муниципальное бюджетное
учреждение дополнительного образования
«Краснотурьинская детская музыкальная школа № 3»
г. Краснотурьинск

Принят на собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от «12» апреля 2022 г.



Уведомительная регистрация коллективного договора проводится в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса РФ.

Наименование организации: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Краснотурьинская детская музыкальная школа № 3» (сокращенное наименование - МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 3»)

1. Организационно-правовая форма собственности: муниципальная
2. Стороны, подписавшие коллективный договор (Ф.И.О., должность):
 - От имени работодателя – директор МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 3» Волкова С. В.
 - От имени работников - представитель трудового коллектива Браун Г. А.
3. Численность работающих в организации: 37 человек
4. Дата принятия коллективного договора: 12.04.2022 г.
5. Срок действия коллективного договора: 3 года
6. Коллективный договор с приложениями представлен на: 61 листе
7. Количество разделов в договоре 11, в том числе:
 - Общие положения;
 - Основные права и обязанности работника и работодателя;
 - Трудовой договор;
 - Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
 - Высвобождение работников и содействие их трудоустройству;
 - Рабочее время и время отдыха;
 - Оплата и нормирование труда;
 - Выплата пособий и компенсаций. Гарантии работникам;
 - Охрана труда и здоровья;
 - Разрешение трудовых споров;
 - Контроль над выполнением коллективного договора.
8. Условия коллективного договора, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим законодательством: не установлены.
9. Протокол № 3 заседания общего собрания трудового коллектива МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 3».
10. Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка для преподавателей и сотрудников МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 3».
11. Приложение №2 Положение об оплате труда и стимулировании труда работников МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 3».
12. Приложение №3 Соглашение по охране труда.
13. Приложение №4 Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрено выдача средств индивидуальной защиты.
14. Приложение №5 Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатную выдачу моющих и обеззараживающих средств.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Краснотурьинская детская музыкальная школа № 3» (далее – Школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Работники Школы, интересы которых представляет представитель трудового коллектива, выбранный на общем собрании трудового коллектива;

1.3.2. Работодатель в лице его представителя – директора Волковой С. В.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с руководителем Школы.

1.6. При реорганизации Школы в форме преобразования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.10. Во исполнение настоящего коллективного договора в Школе могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения трудового коллектива (по согласованию с представителем коллектива).

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (с 12.04.2022 г.).

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. Основные права и обязанности работников:

2.1.1. Работники имеют права на:

2.1.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

2.1.1.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом);

2.1.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.1.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.1.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.1.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- 2.1.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку, повышение своей квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям;
 - 2.1.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - 2.1.1.9. участие в управлении Школой;
 - 2.1.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - 2.1.1.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном законодательством РФ;
 - 2.1.1.12. возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - 2.1.1.13. бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами;
 - 2.1.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
 - 2.1.1.15. гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.
- 2.1.2. Работники обязаны:
- 2.1.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (эффективным контрактом);
 - 2.1.2.2. выполнять Устав Школы, Правила внутреннего трудового распорядка, другие документы, регламентирующие деятельность Школы;
 - 2.1.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;
 - 2.1.2.4. выполнять установленные нормы труда;
 - 2.1.2.5. соблюдать требования по охране труда, противопожарной безопасности и обеспечению безопасности труда;
 - 2.1.2.6. ежегодно проходить медицинские обследования
 - 2.1.2.7. бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
 - 2.1.2.8. незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества);
 - 2.1.2.9. уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса.
- 2.2. Основные права и обязанности Работодателя.
- 2.2.1. Работодатель имеет право:
- 2.2.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
 - 2.2.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
 - 2.2.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
 - 2.2.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Школы;
 - 2.2.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
 - 2.2.1.6. утверждать локальные нормативные акты.
- 2.2.2. Работодатель обязан:
- 2.2.2.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
 - 2.2.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);

- 2.2.2.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 2.2.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 2.2.2.5. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- 2.2.2.6. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- 2.2.2.7. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 2.2.2.8. рассматривать вопросы о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- 2.2.2.9. обеспечивать социально-бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 2.2.2.10. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 2.2.2.11. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- 2.2.2.12. обеспечивать открытость и доступность информации о Школе в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» и Положением об официальном сайте Школы;
- 2.2.2.13. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами (эффективными контрактами).

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящимся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и условия об испытании.

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других условий работы. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

3.5. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.6. Учебная нагрузка преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) или приказе директора Школы, возможны только:

3.8.1. по взаимному согласию;

3.8.2. по инициативе работодателя в случаях:

3.8.2.1. уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся;

3.8.2.2. временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

3.8.2.3. простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;

3.8.2.4. восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

3.8.2.5. возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 3.8.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта), по инициативе работодателя, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе.

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

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

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

4.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.2.4. Предоставлять гарантии сохранения средней заработной платы работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренным ст. 173-175 ТК РФ.

4.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с ФЗ «Об образовании в РФ».

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

5.2. Стороны договорились, что:

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

5.2.1.1. семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

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

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

5.2.1.4. инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

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

5.2.1.6. работникам, имеющим право выхода на пенсию через три года.

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

5.2.2.1. беременную женщину;

5.2.2.2. женщину, имеющую детей в возрасте до 3-х лет;

5.2.2.3. одинокую мать, воспитывающую ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

5.2.2.4. других лиц, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери.

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

5.2.3.1. если возможность трудоустроить его в той же организации отсутствует;

5.2.3.2. он отказывается от предложенной работы;

5.2.3.3. ликвидации Школы.

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

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

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

Режим работы при 5-ти дневной рабочей неделе: с понедельника по четверг – с 8.00 до 17.00 часов; в пятницу - с 8.00 до 16.00.

Обеденный перерыв с 12.00 до 12.48.

6.3. Для педагогических работников Школы устанавливается 6-дневная рабочая неделя, сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Режим работы при 6-ти дневной рабочей неделе: с 8.00 до 20.00 в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки (педагогических и концертмейстерских часов по учебному плану), выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностной инструкцией.

6.4. Посещение семинаров, конкурсов в выходные дни (воскресенье, праздничный день) компенсируется предоставлением другого дня отдыха в каникулярное время.

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

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

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

6.7. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263¹ ТК РФ).

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

6.9. Работодатель обязуется:

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

6.9.1.1. Участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

6.9.1.2. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

6.9.1.3. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

6.9.1.4. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

6.9.1.5. Женщинам, работающим в сельской местности – 1 день в месяц (ст. 263¹ ТК РФ).

6.9.1.6. Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

6.9.1.7. При рождении и усыновлении ребенка в семье – до 5 календарных дней;

6.9.1.8. Для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу – 3 дня;

6.9.1.9. Для проводов детей в армию – 2 дня;

6.9.1.10. В случае регистрации брака (работника, детей работника) – до 5 календарных дней;

6.9.1.11. На похороны близких родственников – до 5 календарных дней;

6.9.1.12. Юбилеи – 2 дня.

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

6.9.3. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 3-х календарных дней, работникам с ненормированным рабочим днем по

следующим должностям: директор, секретарь, начальник хозяйственного отдела. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в условиях ненормированного рабочего дня устанавливается приказом работодателя, с учетом отработанного времени за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для данной категории работников. Дополнительно оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.9.4. В соответствии со ст. 173-175 ТК РФ предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, успешно обучающимся в учреждениях:

6.9.4.1. высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры;

6.9.4.2. высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

6.9.4.3. среднего профессионального образования;

6.9.4.4. начального профессионального образования.

Выплата надбавок и доплат за период дополнительных учебных отпусков снимается.

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

VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 3», утвержденного приказом руководителя.

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

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц, не реже чем два раза в месяц. Выдача заработной платы работникам Школы может быть традиционной (наличным расчетом) или безналичным расчетом – путем перечисления денежных средств на счета банковских карт работников. Днями выплаты заработной платы являются 23 число текущего месяца и 8 число следующего месяца.

При этом каждому работнику выдается расчетный лист с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

7.4. Пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) выплачиваются за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а с четвертого дня – за счет средств Фонда Социального Страхования РФ.

VIII. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

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

8.1. за работу в ночное время (с 22.00 часов вечера до 6.00 утра);

8.2. при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу;

8.3. при направлении в служебные командировки;

8.4. при совмещении работы с обучением;

8.5. при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- 8.6. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 8.7. при направлении на медицинский осмотр, при прохождении диспансеризации;
- 8.8. в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ;

При предоставлении гарантии и компенсации соответствующие выплаты производятся за счет Работодателя.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

9.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраны труда.

9.2. Обеспечить право работников Школы на здоровье и соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

9.3. Ознакомить работников с требованиями охраны труда. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Школы требований охраны труда два раза в год.

Обеспечить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию работников один раз в два года.

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

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

9.5. Обеспечивать работников моющими, обезвреживающими средствами и специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в соответствии с типовыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

9.7. Проводить своевременное расследование, проведение и учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

9.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ с учетом мнения представителей трудового коллектива.

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

9.10. Создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены коллектива.

9.11. Осуществлять совместно с представителем коллектива контроль над состоянием условий и охраны труда.

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

9.13. Организовывать и оплачивать прохождение медицинских осмотров, иммунизации, гигиенического воспитания и обучения работников Школы. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в

соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

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

9.14. Освобождать от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работников при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Освобождать от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Освобождать от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы работников при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV).

9.15. Оборудовать комнату для отдыха работников Школы.

9.16. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством РФ о специальной оценке условий труда.

9.17. Информировать работников Школы об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.18. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.19. Разрабатывать и внедрять меры по поддержанию здоровья, направленных на профилактику заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа. Проводить информационно-методическую работу по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда». Признать право работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

Х. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам Школы и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

XI. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

11.6. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании трудового коллектива.

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

Принят на общем собрании работников МБУ ДО «Краснотурьинская детская музыкальная школа № 3» г. Краснотурьинска.