КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств»
на 2024 - 2027 годы

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.
18 12 2024
Регистрационный № 334
Специалист

Представитель работодателя:
Директор МАОУ ДО «ДШИ»
_____ Н.А. Сизов
«17» декабря 2024 г.

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ ДО «ДШИ»
_____ Е.Г. Трефилова
«17» декабря 2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» на 2024-2027 годы (далее - Договор) заключается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, является локальным правовым актом МАОУ ДО «ДШИ» (далее – Учреждение), регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем в целях урегулирования в рамках действующего законодательства Российской Федерации трудовых и социально-экономических отношений.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств» (МАОУ ДО «ДШИ»), далее – Работодатель, в лице своего представителя директора Сизова Николая Анатольевича, и работники МАОУ ДО «ДШИ» в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя председателя профсоюзного комитета Трефиловой Елены Геннадьевны (далее – Представитель работников), а вместе именуемые Стороны.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от членства в Первичной профсоюзной организации МАОУ ДО «ДШИ». Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.4. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.5. Для исполнения настоящего Договора могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем, не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.6. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования предприятия, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон вправе направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.7. В случае возникновения трудовых споров между работниками Учреждения и работодателем стороны обязуются принимать меры для их урегулирования путем переговоров.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора.

2.3. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) или иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств работодателя.

2.6. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера, его заместителя - не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Оценку деятельности работника в период испытания дает работодатель на основании данных, предоставленных как непосредственным руководителем испытуемого работника, так и членами трудового коллектива.

Работник признается не соответствующим поручаемой работе в случаях:

- несвоевременного выполнения поручаемой работы в течение испытательного срока, либо выполнения поручаемой работы с нарушением требований, которые предъявляются к выполнению поручаемой работы;

- наличия замечаний со стороны непосредственного руководства работника,

касающихся дисциплинированности работника, его способности к поддержанию надлежащего морально-психологического климата в коллективе; действия, мешающих другим работникам выполнять их непосредственные трудовые обязанности;

- недостаточный уровень профессиональной подготовки работника, уровня его квалификации, несоответствия требованиям, предъявляемым к выполнению поручаемой работы.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (в связи с временной нетрудоспособностью, прохождением обучения, нахождением в ежегодном отпуске и т. д.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Под письменным согласием работника понимается наличие письменного заявления на имя директора.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со штатным расписанием по соответствующей должности.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.9. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.10. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Стороны настоящего Договора признают, что повышение квалификации и переквалификация Работника должны проводиться исходя из интересов Учреждения.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем.

2.11. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией, с изменением типа Учреждения;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами.

Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.12. *При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.*

При равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, установленных ст. 179 ТК РФ, предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.13. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.14. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.15. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

- в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2. ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в указанных случаях, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

3.2. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, графиками работы, утвержденными работодателем, а для работников, режим рабочего времени отличается от общих правил, установленных у данного Работодателя, - трудовым договором.

3.3. Продолжительность рабочего времени работников административно-

управленческого и административно-технического подразделений Учреждения составляет 40 часов в неделю.

3.3.1. В зависимости от специфики деятельности работников административно-управленческого и административно-технического подразделений Учреждения им может быть установлен один из следующих режимов работы:

—пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

—шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье.

3.3.2. График работы работников административно-управленческого и административно-технического подразделений Учреждения прописывается в трудовом договоре, с указанием начала и окончания рабочего дня; начала и окончания перерыва в течение рабочего дня, выходных дней.

3.4. Продолжительность рабочего времени работников педагогического подразделения Учреждения, не ведущих учебную (преподавательскую) работу/педагогическую работу, составляет 36 часов в неделю.

3.4.1. В зависимости от специфики деятельности работников педагогического подразделения Учреждения, не ведущих учебную (преподавательскую)/педагогическую работу, им может быть установлен один из следующих режимов работы:

—пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

—шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье.

3.4.2. График работы работников педагогического подразделения Учреждения, не ведущих учебную (преподавательскую) работу/педагогическую работу, прописывается в трудовом договоре, с указанием начала и окончания рабочего дня; начала и окончания перерыва в течение рабочего дня, выходных дней.

3.5. Продолжительность рабочего времени преподавателей Учреждения определяется как норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы и составляет 18 часов в неделю. Норма часов учебной (преподавательской) работы для преподавателей устанавливается в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены). При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

3.6. Продолжительность рабочего времени концертмейстеров Учреждения определяется как норма часов педагогической работы за ставку заработной платы и составляет 24 часа в неделю. Норма часов педагогической работы для концертмейстеров устанавливается в астрономических часах.

3.7. Режим работы работников педагогического подразделения Учреждения, ведущих учебную (преподавательскую) работу/педагогическую работу, с учётом продолжительности учебной недели (6 дней) – шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье.

3.8. Преподавателям и концертмейстерам Учреждения устанавливается график работы в соответствии с утверждённым расписанием занятий.

3.9. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.10. Работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе с одним выходным днём, устанавливается график работы на календарный год с нормой часов, не превышающей годовую норму рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе. Учётным периодом является календарный год.

3.11. Работникам, режим рабочего времени которых предусматривает предоставление выходных дней по скользящему графику, устанавливается суммированный учет рабочего времени, учетный период – календарный год.

3.12. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка графиками работы.

3.13. При любом режиме работы расчет 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).

3.14. 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 четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.15. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работников в случаях и порядке, предусмотренных в статье 99 ТК РФ.

3.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Работник может быть привлечен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в 2-х кратном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

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

3.17. 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, воспитательной и организационной работе в пределах рабочего времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

3.18. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.19. Предоставление ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.20. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.21. Педагогическим работникам, директору, заместителю директора по учебно-методической работе, заместителю директора по просветительской и инновационной деятельности предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3.22. Работникам административно-управленческого и административно-технического подразделений предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.23. Работникам-инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

3.24. Работодателем устанавливается для отдельных работников ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Приложением № 1 к настоящему Договору. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Приложением № 1 к настоящему Договору. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

3.25. Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. В служебную командировку работник направляется работодателем для выполнения служебного задания.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации, включая выходные и праздничные дни, а так же дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути в следующих размерах:

- за каждый день нахождения в командировке в пределах Пензенской области – 200 руб.;
- за каждый день нахождения в командировке за пределами Пензенской области – 700 руб.;
- за каждый день нахождения в командировке в городах Москва и Санкт-Петербург – 1000 руб.

При командировании в местность, откуда работник по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого служебного задания имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, суточные не выплачиваются.

3.26. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.27. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в

соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

3.28. 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.29. Работникам по письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Работникам по письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с настоящим Договором:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 2 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- председателю первичной профсоюзной организации – до 10 календарных дней в каникулярное время.

3.30. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.31. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников МАОУ ДО «ДШИ» в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Заречного, локальными актами Учреждения.

4.2. Выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, включаются в состав

среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм.

4.3. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату работникам с выдачей расчетного листка. Заработная плата выплачивается работнику путём перечисления на указанный работником счет в банке (по письменному заявлению работника). Заявление о перечислении заработной платы на счет в банке может быть сделано работником в любое время после заключения трудового договора.

4.4. 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.

4.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.6. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.7. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда (при выполнении работ в ночное время, сверхурочной работе, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику устанавливаются выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ ДО «ДШИ» не ниже норм, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.8. Работодатель обязуется согласовывать с первичной профсоюзной организацией локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (статья 135 ТК РФ).

4.9. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25-е и 10-е число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.10. Ответственность за своевременную выплату и правильность начисления заработной платы работников несет Работодатель в соответствии с действующим законодательством.

4.11. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем с учётом количества часов по учебному плану, программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения, других конкретных условий в Учреждении. В учебную нагрузку педагогических работников в течение учебного года могут быть внесены изменения, в связи с движением контингента, на основании приказа директора.

4.12. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Учреждение является основным местом работы, как правило, сохраняется

преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, классов. Установление работнику педагогической нагрузки свыше нормы часов за ставку заработной платы допускается только по его письменному согласию.

4.13. При расчёте среднего заработка работника используются 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления события.

5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

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

5.2. Работодатель проводит повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.3. В случае направления работника на повышение квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплачиваются командировочные расходы.

5.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, в соответствии с действующим законодательством.

5.6. При принятии решения о сокращении численности и штата работников организации работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

5.8. Работодатель содействует организации проведения аттестации педагогических работников.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется предоставлять работника следующие социальные льготы и гарантии:

6.1. Оказывать единовременную материальную помощь работникам на основании заявлений в пределах средств фонда оплаты труда или из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- рождение ребёнка у работника Учреждения;
- смерти близкого родственника работника Учреждения;
- тяжёлого материального положения работника.

6.2. Работникам могут устанавливаться материальные поощрения к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 60-летие и каждые последующие 10 лет), в связи с

государственными и профессиональными праздниками, за личный вклад в развитие культуры и т.д. При наличии финансовых средств материальное поощрение за личный вклад в развитие культуры может быть назначено бывшим работникам Учреждения.

6.3. Работникам за участие в сдаче норм Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» устанавливается материальное поощрение, на основании приказа директора.

6.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.5. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 6.6. Договора, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

6.8. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.9. Работодатель предоставляет социальные льготы и гарантии, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами города Заречного, нормативными правовыми актами Пензенской области, локальными актами Учреждения.

7. ОХРАНА ТРУДА, ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Работодатель обязан обеспечить:

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

— создание и функционирование системы управления охраной труда;

— соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

— систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

— реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

— разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

— режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

— приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

— оснащение средствами коллективной защиты;

— обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

— организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

— проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

— в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

— недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

— предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

— принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

— расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

— санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

— беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

— выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

— обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

— разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

— ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих

требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

— соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

— приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

— при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.2. Работники в области охраны труда и пожарной безопасности обязуются:

— соблюдать требования охраны труда;

— правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

— следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

— использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

— проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

— незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

— немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

— в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- организовать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в учреждении в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда;

- содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда

уполномоченных лиц по охране труда, членов комиссии по охране труда;

- обеспечивать участие профсоюза в комиссиях:

-по охране труда;

- по проведению специальной оценки условий труда;

- по расследованию несчастных случаев на производстве, учете микротравм.

7.4 Стороны договорились:

7.4.1. Совместно осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной безопасности.

7.4.2. За нарушение работодателем или работником требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующем законодательством РФ.

8. ПРОФСОЮЗНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

8.1. Первичная профсоюзная организация МАОУ ДО «ДШИ» представляет в социальном партнёрстве на локальном уровне интересы работников, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, установленных ТК РФ, - интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора.

8.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.2.1. Вести учёт работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.2.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.2.3. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с членством в профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.

8.3.2. Принимать решения с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ.

8.3.3. Предоставлять первичной профсоюзной организации безвозмездно: помещение для проведения собраний, заседаний, культурно-оздоровительных мероприятий; возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; право пользоваться оргтехникой и средствами связи.

8.3.4. Ежемесячно бесплатно перечислять на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профессионального союза при наличии их письменных заявлений.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня подписания и заключается на срок три года. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

9.2. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производятся в порядке, установленном ТК РФ.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.4. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий оны коллективного договора несут ответственность в соответствии с ıодательством Российской Федерации.

9.5. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на омительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от а его уведомительной регистрации.

оллективный договор утверждён на общем собрании трудового коллектива.

ротокол № 2 от «17» декабря 2024 г.

Приложение №1
к коллективному договору
МАОУ ДО «ДШИ»
на 2024 - 2027 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

1. Директор – 3 календарных дня.
2. Заместитель директора по учебно-методической работе – 3 календарных дня.
3. Заместитель директора по просветительской и инновационной деятельности – 3 календарных дня.
4. Заместитель директора по общим вопросам – 3 календарных дня.

ПОДПИСИ СТОРОН:

Представитель работодателя:
Директор МАОУ ДО «ДШИ»
_____ Н.А. Сизов
«12» декабря 2024 г.

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ ДО «ДШИ»
_____ Е.Г. Трефилова
«12» декабря 2024 г.

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью
МАОУ ДО «ДШИ»
19 (Девятнадцать) листов

Директор МАОУ ДО «ДШИ»
_____ Н.А. Сизов