

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская художественная школа» г. Ярцево
на 2025-2028 годы

От работников:

Представитель работников
МБУ ДО «ДХШ» г. Ярцево

 **И.В.Пашик**

25 апреля 2025 года

От работодателя:

Директор
МБУ ДО «ДХШ» г. Ярцево

 **Ю.Н.Кузьменкова**

25 апреля 2025 года



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между администрацией муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа» г. Ярцево (далее - Школа) и работниками Школы и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Школе.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен на основании Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 12 января 1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и других нормативных актов в целях обеспечения взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ и иных законодательных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечения стабильности и эффективности работы Школы и обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения.

1.1. Стороны Коллективного договора

Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работодатель Школы, в лице директора Кузьменковой Юлии Николаевны, именуемого в дальнейшем «Работодатель»;
- работники Школы, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице их представителя - Пашик Ирины Васильевны (преподаватель, протокол Общего собрания работников № 7 от 26.12.2024 г.)

1.2. Предмет Коллективного договора

1.2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон в области социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства и предоставление Работникам, с учетом экономических и финансовых возможностей Школы, гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными в ТК РФ законами и иными нормативными актами.

1.2.2. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм трудового законодательства, уважения и учета интересов сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения принятых обязательств.

1.2.3. Работодатель признает полномочным представителем Работников Школы по всем условиям Коллективного договора.

1.2.4. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Школы, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.2.5. Настоящий Коллективный договор содержит дополнительные положения об условиях и оплате труда Работников, социальных выплатах, гарантиях и льготах, предоставляемых Работникам Работодателем.

1.3. Действие Коллективного договора

1.3.1. Настоящий Коллективный договор не может быть прерван в одностороннем порядке.

1.3.2. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года: с «25» апреля 2025 г. по «24» апреля 2028 г. Коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет по соглашению сторон.

1.3.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на членов Российского профессионального союза работников культуры, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии).

1.3.4. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех Работников Школы.

1.3.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с администрацией.

1.3.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании и тому подобное) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.3.7. При смене форм собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.3.8. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.3.10. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не должен приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Школы.

1.3.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.4. Общие обязательства сторон

1.4.1. При принятии решений по социально-трудовым вопросам, а также при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель предварительно согласовывает их с представителем Работников и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.4.2. Работодатель и представитель Работников строят свои отношения на основе партнерства и взаимного доверия, разграничения прав и обязанностей сторон.

1.4.3. Стороны договорились создавать благоприятный психологический климат в коллективе Школы.

1.4.4. Стороны договорились добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда.

1.4.5. Стороны договорились в случае необходимости вносить изменения и дополнения в Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка при условии, если эти изменения не ухудшают положения Работников и соответствуют трудовому законодательству РФ.

1.4.6. Стороны настоящего Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства.

Работодатель с учетом мнения представителя Работников обязуется:

- обеспечивать эффективное управление Школой;
- добиваться стабильного финансово-экономического положения Школы;
- обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- предоставлять работу согласно трудовому договору;
- создавать безопасные условия труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

- обеспечивать выполнение Работниками Школы Правил внутреннего трудового распорядка;
- в случае производственной необходимости Работодатель создает условия для профессионального роста Работников, проводит переподготовку, повышение квалификации Работников.

Представитель Работников обязуется:

- совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, об охране и создании безопасных условий труда, положений настоящего Коллективного договора и иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, действующие в Школе;
- представлять интересы Работников Школы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлять контроль за его выполнением;
- организовывать и проводить коллективные действия Работников в поддержку их требований в соответствии с действующим законодательством;
- добиваться привлечения к ответственности, вплоть до увольнения, должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, не выполняющих обязательства по Коллективному договору;
- представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Социальный фонд России, а так же за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов в коллективе;
- участвовать в работе Комиссий Школы по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

1.4.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель согласовывает с представителем Работников:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- положение о системе управления охраной труда;
- положение о комиссии по охране труда;
- положение об особенностях расследования микротравм;
- инструкции по охране труда;
- должностные инструкции руководителей и работников учреждения,
- положение об обработке и защите персональных данных работников, обучающихся и их родителей (законных представителей);
- положение о порядке формирования и использования добровольных пожертвований;
- положение о проведении самообследования;
- положение о предоставлении длительного (сроком до 1 года) отпуска педагогическим работникам;
- положение о стимулирующих выплатах работникам учреждения;
- другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы)

по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении Работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных законодательством, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, профессиональными стандартами.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор оформляется как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника. Работодатель запрашивает у Работника согласие на обработку персональных данных и согласие для распространения - основание ФЗ от 30.12.2020 № 519 ФЗ « О внесении изменений в ФЗ «О персональных данных» (ст. 3.п.1.1).

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х (трех) месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителей 6-ти (шести) месяцев (ст.70 ТК). В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда Работник отсутствовал на работе.

В соответствии со ст.71 ТК РФ, при неудовлетворительном результате испытания, Работодатель вправе 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 Работника, не выдержавшим испытания.

Если, в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме (ст. 71 ТК РФ).

С директором, заместителями директора заключается срочный трудовой договор сроком до 5 лет с 01.01.2025 года.

2.6. Трудовой договор оформляется по правилам ст. 56, 57 ТК РФ, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). В трудовой договор с работниками кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

В соответствии со ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора, поступающие на работу, предъявляют Работодателю:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

2.7. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим преподавателям.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора учреждения, возможны только:

2.10.1 - по взаимному согласию сторон;

2.10.2 - по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда Работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

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

В указанных в пункте 2.10.2 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

2.11. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов, групп или количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану, при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. 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.

2.12. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается с письменного согласия Работника, без согласия Работника перевод допускается в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.13. Перевод Работников на другую работу, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя с изменением определенных сторонами условий труда, а так же перемещение Работника на другое рабочее место осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

2.14. Все вопросы, связанные с сокращением численности штата рассматриваются совместно с представителем Работников. По итогам совместных консультаций могут намечаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых Работников.

Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.15. Работодатель обязуется в письменной форме, не позднее, чем за два месяца, информировать представителя Работников о предстоящем сокращении численности штата Работников.

2.16. О предстоящем увольнении, в связи с сокращением численности штата, Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работнику, получившему уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, по его заявлению и по договоренности с Работодателем, предоставляется свободное время не менее 4 часов в неделю для поиска работы с сохранением оплаты труда.

2.17. Высвобождаемому Работнику предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность) в учреждении. Обязанность Работодателя по трудоустройству Работника, подлежащего сокращению, считается выполненной в том случае, когда при отсутствии работы по специальности, квалификации Работника, ему была предложена другая работа в учреждении, от выполнения которой он отказался.

2.18. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

- работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- инвалиды детства, если они по состоянию здоровья могут продолжать работу;
- награжденные государственными наградами, Почетными Грамотами Министерства культуры РФ и Российского профессионального союза работников культуры;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, в семье которых один из её членов имеет статус безработного или пенсионера.

При любом экономическом состоянии Работодатель не увольняет следующие категории работников:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- сотрудники, на которых распространяются действия ст.ст.81,256,261,269 ТК РФ;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.19. В соответствии со ст. 80 ТК РФ Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным законодательным актом.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. По истечению срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу.

2.20. Работник, уволенный в связи с истечением срока действия срочного трудового договора и проработавшего данный период без нареканий, имеет преимущественное право при поступлении на работу в Школу.

2.21. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет. При увольнении Работника все записи, внесенные в его трудовую книжку, заверяются подписью Работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью учреждения и подписью самого Работника. Запись об увольнении по собственному желанию производится без каких либо сокращений по пункту 3 статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Днем увольнения считается последний день работы.

День отдыха, указанный в части четвертой ст. 153 ТК РФ по желанию Работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день, либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения Работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у Работодателя, с которым прекращается трудовой договор, то в день увольнения Работнику выплачивается разница между оплатой труда в выходной или нерабочий праздничный день, полагающийся ему в соответствии с частями первой-третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается Работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного Работодателя.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Подготовка Работников и дополнительное профессиональное образование Работников, направление Работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется Работодателем за счет средств Школы.

3.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей устанавливаются Работодателем по согласованию с представителем Работников.

3.3. Работодатель по согласованию с представителем Работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

3.4. Работодатель обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.5. 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 в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального

образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст.173-177 ТК РФ, Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.7. Содействовать успешной подготовке к аттестации на квалификационную категорию.

3.8. Засчитывать педагогическим работникам, принятым на условиях срочного трудового договора, квалификационную категорию, установленную по основному месту работы (должность преподаватель).

4. Организация труда, режим работы, время отдыха

4.1. Рабочее время Работников определяется Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, учебным расписанием, должностными инструкциями.

4.2. Для директора, заместителей директора и секретаря Школы устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности времени.

4.4. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенными на них должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Школы, возможны по взаимному согласию сторон.

По инициативе Работодателя условия труда изменяются в следующих случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника:
- простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, эпидемией, карантином и в др. случаях), когда Работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа на все время простоя в том же учреждении, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных выше случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласия Работника не требуется.

4.7. По инициативе Работодателя в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения количества классов, групп, обучающихся, количества часов по учебному плану, структурной реорганизации, другие причины) допускаются изменения определенные сторонами условия трудового договора, которые не могут быть сохранены, за исключением изменения трудовой функции Работника.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца и действовать строго в соответствии со ст.74 ТК РФ.

4.8. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в Школе (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

4.9. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день, в режиме гибкого рабочего времени. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

4.10. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ);

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения их последствий;
- предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения;
- выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар и т.д.).

4.13. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия Работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Школы.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работников и с учетом мнения представителя Работников.

4.14. Допускается привлечение директором Школы Работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

4.15. Привлечение Работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном законодательством.

4.16. Время каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников.

Работа в каникулярные дни осуществляются согласно графику, утвержденному Работодателем. График работы составляется на основании мероприятий, организованных

администрацией Школы (педсоветов, методических заседаний, общих собраний работников и других общественных мероприятий).

Общешкольным методическим днем считать пятницу.

В каникулярное время Работники могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, генеральная уборка, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно с представителем Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала под роспись. Продление, перенесение, разделение, а также отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124,125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей и с учетом производственных возможностей Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности путем присоединения дополнительного оплачиваемого (ст.120 ТК РФ).

Отпуска педагогическим работникам предоставляются, как правило, в период летних каникул с 1 июня по 25 августа.

Отпуска техническому персоналу предоставляются, как правило, в период летних каникул с 1 июня по 25 августа.

4.18. Время для отдыха и питания Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.19. График дежурства педагогических работников по Школе, время начала и окончания дежурства устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.20. Работодатель обязуется:

4.20.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ.

4.20.2. Предоставлять Работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы:

- всем Работникам Школы для прохождения медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования в количестве двух дней;
- Работникам предпенсионного возраста, проходящим диспансеризацию, два оплачиваемых выходных дня с обязательным представлением справок с лечебного учреждения о прохождении диспансеризации;
- заместителю директора по хозяйственной работе за ненормированный рабочий день (подготовка, доставка, организация и монтаж выставок работ художественного творчества) - семь календарных дней;
- преподавателю за ненормированный рабочий день (подготовка, отбор, организация и монтаж выставок работ художественного творчества) - пять календарных дней;
- секретарю Школы за работу по ведению архивной документации – четыре календарных дня;
- секретарям Педагогического совета, Общего собрания работников за редактирование и оформление протоколов в количестве трех календарных дней.

4.20.3. Предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью определяемой по соглашению между Работодателем и Работником в том числе:

- имеющих двоих и более детей – 10 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- проводы сына для прохождения срочной службы в Вооруженные Силы РФ – до 5 календарных дней;

- Работникам в случае регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- а также в случаях, установленных ст.128 ТК РФ.

4.20.4. Оказывать материальную помощь из средств экономии фонда заработной платы (при наличии таких средств):

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения;
- тяжелое финансовое положение;
- при стихийных бедствиях (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства);
- на санаторно-курортное лечение;
- смерть или тяжелое заболевание близких родственников (родителей, супруга/супруги, детей и т.д.);
- рождение ребенка;
- в связи с уходом на пенсию.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что оплата труда будет производиться по новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» в пределах фонда оплаты труда, по штатному расписанию и тарификации с учетом компенсационных и стимулирующих выплат согласно Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа» г. Ярцево.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда и включает в себя:

- доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер;
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные Положением «О компенсационных и стимулирующих выплатах в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская художественная школа» г. Ярцево.

Работодатель индексирует заработную плату в связи с ростом потребительских цен в соответствии со ст. 134 ТК РФ.

5.3. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 13 и 28 числа текущего месяца (ст. 136 ТК РФ). Сроки выплаты заработной платы изменяются по согласованию сторон.

5.4. В случае задержки заработной платы более чем на месяц Работники оставляют за собой право на прекращение работы и проведение разнообразных форм протеста вплоть до забастовки, предупредив Работодателя в письменной форме.

5.5. Школа вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты, в соответствии с локальными актами.

5.6. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

5.7. При наступлении у Работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.8. При выплате заработной платы Работодатель выдаёт каждому Работнику расчётный листок о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается Работнику по зарплатным пластиковым картам каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на расчетный счет Работника в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую переводится заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.8. Работодатель обязуется возместить Работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ) и в случае приостановки работы Работником в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

5.9. Время вынужденного простоя не по вине Работника оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника. О простое Работник обязан уведомлять администрацию.

5.10. В случае не проведения учебных часов по независящим от преподавателя причинам, оплата труда производится по тарификации, при условии занятости преподавателя в Школе в это время (находятся на рабочем месте, занимаются методической работой, подготовкой к урокам, подготовкой мероприятий, самообразованием, повышают исполнительский уровень и др.).

5.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

5.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, Работнику производится в день увольнения.

5.13. Случаи удержания с Работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

5.14. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом Работодателя в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).

6. Гарантии и компенсации

6.1. Работодатель обеспечивает бесплатно Работников использованием методической литературой, компьютерной и оргтехникой в образовательных целях.

6.2. При установлении Работникам оплаты труда, квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при:

- работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления.

6.3. При заключении трудового договора с педагогическим работником, принятым на условиях срочного трудового договора, засчитывается квалификационная категория, установленная по основному месту работы.

6.4. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при условии

совпадения по этим должностям, должностных обязанностей, профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.

6.5. В случае истечения срока действия имеющихся квалификационных категорий у Работников во время:

- а) временной нетрудоспособности;
- б) отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком;
- г) командировки на работу по специальности за рубежом;
- д) отпуска до одного года

при выходе на работу срок действия, имевшейся у них квалификационной категории, продлевается соответствующими органами управления на основании заявления Работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год.

6.6. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия решением соответствующего органа управления продлевается не более чем на один год.

6.1. Охрана и безопасность труда.

6.1.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

Работодатель обязан обеспечить:

- создание и функционирование системы управления охраной труда (СОУТ);
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценки.

6.1.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

- предусматривать выделение средств на мероприятия по охране труда;
- выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий;
- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении осуществлять не менее 0,2% суммы затрат;
- обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях,
- проводить инструктаж по охране труда для всех лиц, поступающих на работу, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи;
- обеспечить обучение лиц руководящего персонала, а также лиц, поступающих на работу безопасным методам и приемам выполнения работ и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;
- осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильности применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечить Работников в полном объеме спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, мылом и моющими средствами согласно нормам;

- проводить работу по усилению пожарной безопасности, организует проведение периодических медицинских осмотров Работников, беспрепятственно отпускает Работников для прохождения диспансеризации по правилам ст. 185.1 ТК РФ;
- разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты по охране труда для Работников по согласованию с представителем работников;
- информирует Работников о профессиональных рисках в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 года № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков, либо недопущению их уровней»;
- проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда.

6.1.3. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда создается совместная комиссия из равного представительства сторон. Работодатель утверждает приказом состав комиссии, положение о комиссии, план работы, срок полномочий.

6.1.4. Работодатель обязан создать необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями и другими документами по охране труда.

6.1.5. Права и обязанности Работников:

- соблюдать нормы, правила, инструкции по охране труда, **сообщать Работодателю в течение 3-х часов о не выходе на работу в связи с болезнью;**
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.1.6. Работодатель осуществляет анализ и сбор информации о состоянии экологической среды в Школе.

6.1.7. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством.

6.2. Социальная защита молодежи

6.2.1. В целях более эффективного участия молодых работников и специалистов в работе и развитии Школы, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную школьную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в Школе стороны Коллективного договора договорились:

- создавать условия для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирование трудовых династий;
- предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с трудовым законодательством;
- осуществлять систематическое поощрение молодежного актива Школы, ведущего эффективную профессиональную и общественную работу;
- предоставлять Работникам, одиноким родителям, имеющим детей дошкольного и школьного возраста, дополнительный свободный день ежемесячно с сохранением заработной платы;
- предоставлять помимо льгот, предусмотренных законодательством о труде, один оплачиваемый день в месяц одиноким и многодетным матерям (3-е детей и более), имеющим на иждивении детей-инвалидов в возрасте до 18 лет и беременным женщинам;

Прошито и пронумеровано

17 (сештердүгөз) листов

Директор МБУ ДО «ДХШ» г. Ярцево

(Ю. Н. Кузьменкова)



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Смоленское областное государственное казенное учреждение
«Центр занятости населения Ярцевского района»

**Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию**

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

06.05.2020 г.

(дата регистрации)

№ 3-КД

Директор СОГКУ «Центр
занятости населения
Ярцевского района»

(подпись)

Е.В.Котова

