

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Между работодателем и работниками Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств №7»
города Магнитогорска
с 2022 г. по 2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ПРИНЯТ НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ
КОЛЛЕКТИВА

« 30 » декабря 2022 г.

ПРОТОКОЛ № 04

Кол-во присутствующих: 16 (основные сотрудники)

Кол-во работающих: 20

Отрасль – Культура

Юридический адрес:
455005 г. Магнитогорск
Ул. Бахметьева, 31
Тел.: 37-30-50

ОКВЭД 85.41.9

Раздел I.

Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические отношения между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №7» города Магнитогорска (сокращенное название - МБУДО «ДШИ №7» г. Магнитогорска) и основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», постановлении Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказах Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», от 11.05.2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», от 22.12.2014г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», от 29.08.2013 N 1008 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам», от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», иных законодательных актов Российской Федерации и Челябинской области, решениях Магнитогорского городского Собрания депутатов, постановлениях администрации города Магнитогорска.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №7» города Магнитогорска (далее - Школа), установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются работодатель МБУДО «ДШИ №7» г. Магнитогорска в лице директора Омельницкой Татьяны Владиславовны, именуемой далее «Работодатель» и, с другой стороны, работники МБУДО «ДШИ №7» г. Магнитогорска в лице представителя трудового коллектива Козеровской Галины Алексеевны, именуемой в

дальнейшем «Работник», который представляет интересы трудового коллектива.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам трудовых отношений, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Коллектив работников поручает представителю работников представлять полномочия коллектива перед Работодателем.

1.6. В период действия Коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, представитель коллектива содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.7. Работодатель и работники обязуются строго выполнять условия данного Коллективного договора, который распространяется на всех работников Школы, а также на совместителей, принятых по трудовому договору, осуществляющих работу согласно Уставу Школы, Правилам внутреннего трудового распорядка, должностным инструкциям.

1.8. Если в течение срока действия Коллективного договора законодательством устанавливаются лучшие условия, чем в данном договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством (ст.41 ТК РФ). В вопросах, которые не отрегулированы в данном договоре, стороны руководствуются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами РФ.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Школы (ст. 43 ТК РФ).

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не должен приводить к ухудшению положения работников в соответствии с ТК РФ.

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждаются Работодателем.

1.14. Настоящий Коллективный договор считается заключенным и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст.43 ТК РФ).

Раздел II.

Трудовой договор. Обеспечение законности.

Стороны договорились:

2.1 Основной формой регулирования трудовых отношений между работником и работодателем Школы является трудовой договор (ст.56, 57, 58, 59 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со ст. ст. 56-90 ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

2.5. В трудовом договоре оговариваются определенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), объем учебной нагрузки педагогических работников, режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя), условия оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты, другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и

отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- 1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- 2) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 331 ТК РФ;
- 3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в подпункте 2 настоящего пункта;
- 4) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- 5) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в подпункте 2 настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности. Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления,

указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.6. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям и в порядке, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.7. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

2.8. Работодатель содействует проведению государственной политики занятости путем соблюдения условий договоров, других соглашений, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников Школы и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ обязан в письменной форме сообщить 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. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях;

- уведомляет работников об изменении условий оплаты труда не менее чем за 2 месяца.

2.9. 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 предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным лицам 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 боевых действий по защите Отечества;

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

- работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы в Школе;

- призывники в год призыва на действительную службу.

2.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется 1 день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

2.11. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие родители при наличии ребенка до 14 лет и ребенка-инвалида до 16 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

2.12. Работодатель по заявлению работника имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в порядке внутреннего совместительства за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по иной профессии, специальности или должности.

2.13. Работодатель по заявлению работника имеет право разрешить ему совмещение профессии, специальности или должности по дополнительному трудовому договору

2.14. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда и технике безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.15. При приеме на работу работник проходит обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование) за свой счет.

2.16. Работодатель и работник обязаны выполнять условия заключенного договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работников не допускается за исключением случаев, указанных в законодательстве (простой, производственная необходимость).

2.17. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в Школе свыше пяти дней, если эта работа является для работника основной. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.18. В случае увольнения работодатель обязан выдать трудовую книжку в день увольнения.

Раздел III.

Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились:

3.1. Работодатель организует труд работников в соответствии с требованиями трудового законодательства, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы, расписанием занятий, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами Школы.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Школы устанавливается Правилами внутреннего трудового

распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 и с учетом особенностей:

а) режима деятельности Школы, связанного с пребыванием учащихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных занятий и другими особенностями работы Школы;

б) норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с тарифной ставки, доплаты, надбавки и т.д.). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

в) Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, **обеспеченности кадрами**, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законом РФ «Об образовании», Трудовым Кодексом РФ. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только с его письменного согласия.

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности и иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с учащимися, творческой работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися;

3.3. Графики рабочего времени работников Школы (время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен, чередование рабочих и нерабочих дней, продолжительность ежедневной работы (смены)) утверждаются директором Школы.

3.4. Режим работы директора и заместителей директора определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

3.5. Для административно-управленческого персонала и обслуживающего персонала, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями с продолжительностью рабочей недели 40 часов.

Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

3.6. Режим деятельности Школы: шестидневная рабочая неделя с 08.00 часов утра до 21.00 часов вечера. Выходной день: воскресенье.

В каникулярное время для педагогических работников и иных работников Школы может быть установлена локальным нормативным актом пятидневная рабочая неделя с учетом выполнения работниками норм труда.

Учебные занятия в Школе начинаются не ранее 08.00 часов утра и заканчиваются не позднее 20.00 часов. Для учащихся в возрасте 16-18 лет допускается окончание занятий в 21.00 часов.

Учебные занятия с учащимися проводятся в две смены. Между сменами организуется не менее чем 30-минутный перерыв для уборки и проветривания помещений.

В соответствии с Уставом Школы:

- продолжительность занятия (академического часа) для учащихся школьного возраста составляет 40 минут;
- продолжительность занятия (академического часа) для учащихся дошкольного возраста составляет 25- 30 минут;
- продолжительность перерывов (перемен) между занятиями - не менее 10 минут

Школа реализует дополнительные общеобразовательные программы в области искусств в течение всего календарного года, включая каникулы.

3.7. Выполнение педагогической работы преподавателями и концертмейстерами характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом Минобрнауки России 22.12.2014 N 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

3.8. В Школе, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, применяются следующие нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности, особенностей труда педагогических работников:

- 24 часа в неделю за ставку заработной платы по должности «концертмейстер»;
- 18 часов в неделю за ставку заработной платы по должности «преподаватель».

3.9. Фактический объем учебной нагрузки каждого педагогического работника может быть равен норме часов, установленной за ставку

заработной платы, может быть с письменного согласия педагогического работника составлять менее или более нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, что пропорционально уменьшает или увеличивает их рабочее время и размер оплаты труда по сравнению с нормой часов и размером ставки заработной платы.

3.10. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием учебных занятий.

3.11 К другой части педагогической работы, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

3.12 Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законом РФ «Об образовании», Трудовым Кодексом РФ. Объем учебной нагрузки педагогического работника на учебный год оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.13. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей устанавливается руководителем учреждения. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.14 Преподавательская работа педагогическим работникам других предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.15 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 для выполнения другими педагогическими работниками.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам,

сокращения количества классов (групп), либо обучающихся в классе;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником, увеличенной учебной нагрузки, без его согласия, не может превышать одного учебного 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 подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.17. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

3.18. При составлении графика дежурств в Школе работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы Школы, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

В случае отсутствия учащихся на индивидуальных занятиях педагогические работники выполняют другую часть педагогической работы (организационную, методическую, творческую, подготовительную (в том числе, подготовку других учащихся к концертам, конкурсам и

другим мероприятиям, подготовка к консультативной работе), осуществление взаимодействия с родителями (законными представителями) по разным вопросам обучения и воспитания.

3.19. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени учащихся, определяется в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.20. Периоды каникулярного времени, установленные для учащихся Школы и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.21. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом

3.21 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

3.22. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

3.23. В каникулярное время педагогические работники могут быть привлечены к педагогической работе с их согласия.

3.24. Режим рабочего времени директора и заместителей директора, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа обслуживающего персонала Школы в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.25. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

3.26. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Школы по реализации образовательных программ) для учащихся в отдельных классах

(группах) либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В периоды отмены (приостановки) занятий педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Школы в каникулярное время.

3.27. В течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий Школа обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для учащихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.28. Работодатель вправе возлагать педагогическим работникам выполнение учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

В связи с особенностями кадрового обеспечения и невозможностью осуществления замещения другими педагогическими работниками, возможно выполнение учебной нагрузки в порядке замещения самим педагогическим работником после выхода на работу в течение учебного года.

3.29. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 ТК РФ).

3.30.В связи с производственной необходимостью Работодатель в исключительных случаях может привлекать отдельных работников к сверхурочной работе в выходные дни и ночное время (ст.ст.96, 99, 113 ТК РФ).

3.31.Привлечение к работе в выходные и праздничные дни осуществляется приказом директора Школы. За работу в выходные дни предоставляется другой день отдыха.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.113 ТК РФ).

3.32.График очередности отпусков составляется один раз в год и утверждается работодателем с учетом мнения представителя рабочего коллектива или первичной профсоюзной организацией не позднее 16 декабря.

3.33.Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуска продолжительностью 56 календарных дней имеют:

- директор;
- заместители директора, деятельность которых связаны с руководством образовательной, творческой, методической деятельностью;
- преподаватели;
- концертмейстеры.

3.34.Остальным работникам Школы предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

3.35.Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.36.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- педагогическим работникам в период летних каникул;
- заместителям директора, деятельность которых связана с руководством образовательной, творческой, методической деятельностью в период летних каникул;
- остальным работникам Школы в любое время в течение года по соглашению сторон;
- для санаторно-курортного лечения в любое время года по личному

заявлению работника при наличии путёвки.

3.37. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесён на другой срок в случаях:

а) временной нетрудоспособности работника;

б) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

3.38. По соглашению сторон между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.39. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.40. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, порядок предоставления которого установлен приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, определяются по соглашению сторон между работником и работодателем.

Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам без сохранения заработной платы.

3.41. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

3.42. Выплата отпускных сумм производится накануне ухода в отпуск не позднее, чем за три дня до его начала.

3.43. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого

определяется соглашением между работником и работодателем.

3.44. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней (ст.128 ТК РФ):

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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 пяти календарных дней.

3.45. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить дополнительные выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом в размере 4 дней в месяц с оплатой каждого дополнительного выходного дня в размере и порядке, установленных федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

3.46. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января — Новогодние каникулы;
- 7 января — Рождество Христово;
- 23 февраля — День защитника Отечества;
- 8 марта — Международный женский день;
- 1 мая — Праздник Весны и труда;
- 9 мая — День Победы;
- 12 июня — День России;
- 4 ноября — День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ).

Раздел IV. Регулирование оплаты труда

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда работников Школы устанавливается по окладам (должностным окладам), в соответствии с действующим законодательством РФ, условиями трудового договора и локальными нормативными актами Школы.

4.2. Нормы часов педагогической работы по должности «концертмейстер» устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

4.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного Школой объема педагогической работы учебной (преподавательской) работы в неделю.

4.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу,

выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Школы.

4.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с работодателем.

4.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по форме. Учебная нагрузка определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Школы.

4.8. В Школе верхний предел учебной нагрузки педагогических работников не установлен.

4.9. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц в следующие сроки: 20 числа каждого месяца аванс, 5 числа следующего месяца окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплаты производятся накануне этого дня. Заработная плата перечисляется на реквизиты банка и банковский счет, указанный в заявлении работника о перечислении заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

4.10. Оплата труда работников включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- повышающий коэффициент (не более 3 окладов)
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты премиального характера
- иные выплаты, предусмотренные законодательством, в том числе поощрения (ст. 191 ТК РФ).

4.11. Работнику ежемесячно выдаётся расчетный лист с указанием:

а) составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

б) размера иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику; в) размера и основания произведенных удержаний;

г) общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.12. Средства, полученные Школой от внебюджетной деятельности, после оплаты налогов и сборов, предусмотренных законодательством о налогах и сборах, могут расходоваться на формирование фонда оплаты труда

работников (должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные законодательством) — до 85% поступлений. В первоочередном порядке средства направлять на доведение до минимального размера оплаты труда (МРОТ) работников.

4.13. Осуществлять выплаты компенсационного и стимулирующего характера как штатным работникам, так и совместителям по итогам работы за месяц, три месяца, шесть месяцев учебный (9 месяцев) и календарный год при наличии и в пределах экономии средств на оплату труда или средств, полученных Школой от внебюджетной деятельности.

4.14. В качестве дополнительной меры социальной защиты возможна выплата за счет внебюджетных средств (при наличии) одноразовой материальной помощи: малообеспеченным пенсионерам; инвалидам; педагогическим работникам студентам; юбилярам; работникам на погребение близких родственников.

4.15. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств фонда оплаты труда и отсутствии у работника дисциплинарных взысканий в период действия срочного трудового договора или в течение календарного года для работников, заключивших трудовой договор на неопределенный срок.

4.16. Выплаты стимулирующего характера полностью или частично могут быть сняты приказом Работодателя с учетом мнения комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности работников ДШИ №7.

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

4.18. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника.

-Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя.

-Время простоя по вине работника не оплачивается.

-О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Раздел V. Условия работы, охрана и безопасность труда

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить в рабочих помещениях санитарно-бытовые условия в соответствии с действующими нормами: нормальный тепловой режим, искусственное освещение, соответствующее оборудование рабочих мест.

5.2. Проводить со всеми поступающими на работу работниками Школы

обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий работников два раза в год в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.4. Проводить информационно-разъяснительную работу по профилактике в соответствии с требованиями:

-СП. 3.1.5.2826-10 «Профилактика ВИЧ-инфекции»;

-СП 3.1.3597-20 "Профилактика новой коронавирусной инфекции (COVID-19)";

-СП 3.1.2.3114-13 "Профилактика туберкулеза";

-Организовывать проведение периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя.

5.5. Обеспечить бесперебойную работу и надлежащее содержание санитарно- бытовых помещений, систем пожарной сигнализации.

5.6. Проводить расследование несчастных случаев комиссией, с участием службы охраны труда и вести их учет.

5.7. Проводить специальную оценку условий труда, и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в сроки, установленные с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.8. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет школы.

5.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

5.11. Редактировать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с первичной профсоюзной организацией в соответствии с современными требованиями.

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

5.13. Обеспечивать работу комитета по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители первичной профсоюзной организации.

5.14. Осуществлять контроль за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.15. Оказывать содействие техническим инспекторам, уполномоченным по охране труда (доверенным лицам) в проведении контроля за состоянием

охраны труда в Школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.16. Организовывать согласно плану мероприятия, направленные на подготовку и выполнение нормативов испытаний (тестов) комплекса ГТО, организацию недельной двигательной активности работников.

5.17.обеспечивать бесплатно работников пользование библиотечными фондами и имеющейся в учреждении оргтехникой в образовательных целях.

5.18 .Организует в учреждении место (помещение) для приема пищи.

Раздел VI. Социальное партнерство. Права и обязательства сторон.

Стороны договорились:

6.1. Для обеспечения согласованных действий при решении совместных вопросов стороны обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, вытекающими из законодательства РФ (ст.ст.23-39 ТК РФ).

6.2. Работодатель утверждает локальные нормативные акты с учетом мнения или согласования с представителем рабочего коллектива или профсоюзной организации, если таковая имеется в учреждении:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда и стимулировании работников;
- Положение о системе нормирования труда работников;
- График отпусков;
- Инструкции по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности;
- иные локальных актов, содержащие нормы трудового права.

6.3. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, выполнением условий Коллективного договора, представителем рабочего коллектива или первичной профсоюзной организации предоставляется право посещать и осматривать рабочие места, получать от работодателя необходимые документы.

6.4 Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором,

- Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Школой в предусмотренных ст. 53 ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором, Уставом Школы формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - обеспечивать полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное представление в органы Пенсионного Фонда РФ достоверных сведений о стаже, зарплате и страховых взносах работающих в соответствии с действующим законодательством;
- не допускать применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

6.5. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный

или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.6. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актов;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд (ст. 196 ТК РФ);
- создавать объединения работодателей в целях представительства защиты своих интересов и вступать в них.

6.7. Работники Школы обязуются:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, даваемые в рамках его компетенции;
- соблюдать Устав Школы, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и другие локальные нормативные акты Школы;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- своевременно оповещать Работодателя о невозможности выполнять работу по уважительным причинам;
- систематически совершенствовать свои знания, умения профессиональные навыки;
- содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в Школе;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН;
- ежегодно проходить периодический медицинский осмотр (ст.214 ТК РФ), а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- немедленно сообщать работодателю обо всех случаях травматизма;
- не разглашать персональные данные учащихся, их родителей (законных представителей) и работников Школы, а также конфиденциальную информацию, отнесенную Работодателем к служебной тайне;
- посещать педагогические советы, производственные, общие собрания, заседания методических объединений и другие мероприятия, предусмотренные планом Школы (отсутствие по уважительной причине допускается с разрешения Работодателя);
- соответствовать требованиям соответствующих квалификационных характеристик (профессиональных стандартов).

6.8. Педагогические работники имеют обязанности и ответственность, установленные статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.

6.9. Работники Школы во время образовательного процесса несут ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье каждого ребенка.

6.10. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Школой в формах, предусмотренных ст. 53 ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом Школы;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесение предложений по ее совершенствованию, участие в разработке и принятии коллективного договора.

6.11. Педагогические работники имеют академические права и свободы, указанные в части 3 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.

6.12. Педагогические работники имеют право на:

- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- прохождение процедуры добровольной аттестации для установления соответствия его квалификации требованиям первой или высшей квалификационной категории и получить ее в случае успешного прохождения аттестации.

Раздел VII.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

7.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки,

переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, с учетом перспектив развития учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.

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

7.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке СТ.173-176 ТК РФ.

7.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам: получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, в случае направления работника на обучение в силу производственной необходимости.

Раздел VIII.

Социально-трудовые гарантии граждан в период мобилизации

8.1. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

8.2. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

8.3. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

8.4. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

8.5. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

8.6. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

8.7. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

8.8. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

8.9. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации или истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

8.10. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ.

8.11. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым состоял в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному работнику по состоянию здоровья.

8.12. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы трудовое увечье или профессиональное заболевание; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.13. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни ~~родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если~~ другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, допускаются только с их письменного согласия и при условии.

Раздел IX.

Заключительные положения

9.1. Настоящий Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 30 декабря 2022 года.

Директор МБУДО «ДШИ №7»

г. Магнитогорска

Т. В. Омельницкая



Представитель трудового
коллектива

МБУДО «ДШИ № 7»

г. Магнитогорска

Г.А. Козеровская