

От работодателя
директор МКОУДО «Лопухинская ДШИ»
Е.А. Десятова
24 ноября 2021 г.

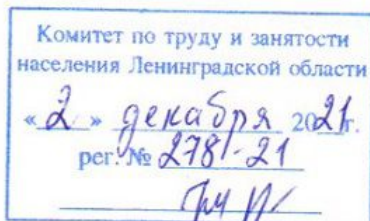
От работников
председатель первичной
профсоюзной организации
Н.Н. Нечаева
24 ноября 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Лопухинская детская школа искусств»
муниципального образования
Ломоносовский муниципальный район
Ленинградской области
на 2021-2024 г.г.

д.Лопухинка
2021



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования «Лопухинская детская школа искусств» муниципального образования Ломоносовский муниципальный район Ленинградской области (далее – ДШИ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Десятовой Светланы Анатольевны (далее Работодатель).

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Нечаевой Наталии Николаевны – председателя первичной профсоюзной организации (далее Профком).

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, 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.

1.3. Договор заключен сторонами на локальном уровне уполномоченными представителями работников и работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ «Об образовании в РФ»);

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ДШИ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

При этом, Профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают - комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, настоящим Договором применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.6. Стороны договорились, что Профком является единственным полномочным представителем работников ДШИ, при разработке и подписании настоящего Договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст настоящего Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников МКОУДО «Лопухинская ДШИ» по сравнению с условиями настоящего Договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.8. Настоящий Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Условия настоящего Договора, ухудшающие положение работников в этом случае недействительны и не подлежат применению.

1.9. К настоящему Договору приняты следующие приложения

- Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- Положение об оплате и стимулировании работников МКОУДО «Лопухинская ДШИ» (приложение № 2);
- Соглашение по охране труда на 2021-2022 учебный год (приложение №3).

1.10. Для достижения поставленных целей:

Работодатель принимает на себя обязательство информировать Профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в ДШИ, путем предоставления Профкому копии таких решений.

Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, проводит ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

1.11. Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 30 ТК РФ).

1.12. Стороны определяют следующие формы управления ДШИ непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ДШИ, внесении предложений по его совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов, планов социально-экономического развития ДШИ;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- членство в комиссиях ДШИ.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

2.1. Заработная плата работников ДШИ за исполнение трудовых обязанностей включает:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты стимулирующего характера;

- выплаты компенсационного характера;
- иные выплаты.

2.2. В области оплаты труда стороны договорились:

2.2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

В соответствии с настоящим Договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

2.2.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем каждые полмесяца в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ:

- заработная плата за первую половину месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

2.2.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами).

2.2.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

2.2.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

2.2.6. Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников согласно Положению об оплате и стимулировании работников МКОУДО «Лопухинская ДШИ».

2.3. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, необходимость роста заработной платы.

2.4. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате и стимулировании работников МКОУДО «Лопухинская ДШИ», трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке) или абсолютном выражении.

Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

2.5. В ДШИ установлена следующая система материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- по результатам работы за месяц, квартал;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям) и т.д.

2.5.1. Юбилеям (50 и далее каждые 10 лет) производить единовременную выплату при 20-летнем стаже работы в ДШИ.

2.6. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ.

2.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Ленинградской области.

2.8. Работодатель обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюза.

2.9. Сверхурочная работа оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ 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.

2.10. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

обслуживающему персоналу – 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

2.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.12. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

2.13. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.14. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

2.15. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по ДШИ тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы.

2.16. Работодатель:

- устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия работника в форме заявления;

- проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией (в которую входит представитель Профкома, представитель МКУ «Управление учета и контроля муниципальных учреждений муниципального образования Ломоносовский муниципальный район Ленинградской области»), ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда;
- производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска;
- производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск;
- не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профкома;
- обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий;
- производит дополнительную оплату работникам ДШИ при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника;
- производит установление доплат и надбавок педагогическим работникам в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников, действующем в ДШИ, с учетом мнения Профкома;
- предупреждает работников персонально под расписку о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда;
- производит оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае ремонта учреждения, аварийной ситуации и т.п.) в размере не ниже 100% среднего заработка работника;
- производит оплату в двойном размере либо предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни;
- выдвигает кандидатуры работников ДШИ совместно с Профкомом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами;
- устанавливает 100% оплачиваемые дни отдыха для осуществления ухода за детьми-инвалидами до 18 лет (1 день в неделю);
- оплачивает сверхурочную работу в двойном размере за все часы работы.

2.17. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

2.18. При нарушении срока выплаты заработной платы работнику выплачивает компенсацию в размере 1% от невыплаченных сумм за каждый день задержки выплаты.

2.19. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

2.20. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-

вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.21. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

2.22. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

2.23. По согласованию с Профкомом работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории

- в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации;

- в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;

- до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

2.24. Стороны признают то, что при расчете заработной платы педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), учитываются квалификационные категории в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого учебного предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

2.25. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и дополнительным общеобразовательным программам, сокращения количества групп;

— восстановления на работе преподавателя или концертмейстера, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.26. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или

технологических условий труда¹ (уменьшение количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, занимающихся групп, когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности)).

2.27. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.28. Учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим преподавателем или концертмейстером на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

2.29. Профком в соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью установления окладов и тарификационных ставок; своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам.

2.29.1. Принимает участие в разработке Положения об оплате и стимулировании работников МКОУДО «Лопухинская ДШИ», распределении фонда экономии и осуществляет контроль за правильностью его применения, путем включения председателя в комиссию по оценке выполнения эффективности и результативности деятельности работников.

Раздел 3. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, НАПРАВЛЕННЫМ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику оплачиваются командировочные расходы в размерах, установленных Правительством РФ от 13.10.2008 г. № 749.

3.2. При проведении выездных внеклассных мероприятий педагогическому работнику, везущему обучающихся, оплачивается проезд на транспорте и командировочные расходы

3.3. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников и их переподготовке. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.2.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в организации, осуществляющие образовательную деятельность, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

3.4. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДШИ.

3.5. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень

¹Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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»

необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДШИ.

3.6. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

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

- 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—176 ТК РФ.

3.7. Профком оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками ДШИ.

3.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности ДШИ, при наличии финансовой возможности, с учетом мнения Профкома.

3.9. В случае не соответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н), соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональной переподготовки – не менее 250 часов (п. 12 Приказа Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499).

3.10. При организации дополнительного профессионального образования стороны руководствуются Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование, (письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124).

Раздел 4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости.

4.2. Работодатель обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

4.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения ДШИ.

4.4. К критериям массового увольнения работников относится:

- сокращение численности или штата работников в течение 30 дней;
- увольнение работников в связи с ликвидацией ДШИ с численностью 15 человек и более.

4.5. Обязанности Работодателя.

4.5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ДШИ и возможном расторжении трудовых договоров работодатель сообщает об этом в Профком в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

4.5.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме

представляет органам службы занятости, Профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

4.5.3. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 2 часа в неделю.

4.5.4. С учетом мотивированного мнения Профкома работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом действующим законодательством.

4.6. Стороны договорились:

4.6.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» рассматривает указанные вопросы самостоятельно с привлечением Профкома.

4.6.2. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника, с его согласия, на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри ДШИ.

4.6.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 195.1 ТК РФ).

Работодатель определяет производительность труда на основе объективных критериев с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ (Определения от 17.06.2010 N 917-О-О, от 24.09.2012 N 1492-О).

4.6.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23, Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на основании ст. 179 ТК РФ пользуются:

- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188 «О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;
- работники предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
- работники, проработавшие в ДШИ свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- работники, являющиеся членами Профкома, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо ДШИ.

4.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для педагогических работников ДШИ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в

соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей предусмотренных п. 5.3 настоящего Договора;

- для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

- для иных работников в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. В ДШИ установлена шестидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня с 08-00 до 20-00.

5.3. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует ДШИ), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в ДШИ иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в ДШИ не требуется.

5.4. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 64, настоящим Договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.

5.5. В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились:

5.5.1. Объем учебной нагрузки устанавливается локальным нормативным актом и оговаривается в трудовом договоре (доп.соглашении к трудовому договору).

5.5.2. Объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников оговоренный в трудовом договоре не может быть изменен по инициативе работодателя, за исключением ее уменьшения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, занимающихся групп.

5.5.3. Во всех остальных случаях временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (доп.соглашении к трудовому договору), допускается только по соглашению сторон трудового договора в любое время, по инициативе работодателя с уведомлением за 2 месяца.

5.5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть)

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется п.п.5.5.10 (ненормируемая часть).

5.5.5. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.5.6. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.

5.5.7. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.5.8. При составлении расписания занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

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

5.5.9. В дни недели свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в работников не требуется.

5.5.10. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. N НТ-664/08/269) «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей», Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. N ИП-234/09/189 "О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей"), в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников. В этих целях:

1) при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации, руководствоваться квалификационными характеристиками;

2) возлагать на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) включать в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими:

а) участие в разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведение журнала по специальным или групповым дисциплинам;

в) составление планов (индивидуальных, репертуарных, календарных тематических) в зависимости от ведения учебного предмета.

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению работника и работодателя,

- по заявлению беременной женщины,

- одному из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет,
- одному из родителей имеющему ребёнка инвалида до 18 лет,
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

В случаях и на условиях, предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256) работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

5.6.1. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.6.2. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.7. В каникулярное время педагогические работники работают по своему учебному расписанию, или для них устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя (суббота, воскресенье – выходной), с учетом распределения часов на пять рабочих дней.

5.7.1. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.8. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели и концертмейстеры осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией дополнительной общеобразовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.9. Режим рабочего времени педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

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

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.
- педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.
- инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней в удобное для них время.

5.13. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

5.13.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, настоящим Договором.

5.13.2. График отпусков составляется Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

5.13.3. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например: при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника.

5.13.4. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ст. 125 ТК РФ);
- несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ);
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ «О ветеранах»;
- Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-І);
- Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);
- работники, награжденные знаком «Почетный донор России» или «Почетный донор СССР» (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);
- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- работники-совместители (ст. 286 ТК РФ).

5.13.5. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере. В целях устранения конфликтных ситуаций Работодатель совместно с Профкомом разъясняет работникам то, что получение отпуска «авансом» может быть основанием для удержаний из заработной платы при расторжении трудового договора.

5.13.6. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

5.13.8. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

5.13.9. Работникам, являющимися членами профсоюза, по согласованию с Профкомом, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска:

- бракосочетание работников - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей - 2 календарных дня;
- смерть родственников - 3 календарных дня;
- проводы на службу в армию - 1 календарный день;
- педагогическим работникам, чьи обучающиеся заняли призовые места на олимпиадах, конкурсах, фестивалях всех уровней - до 2 календарных дней;
- имеющим отраслевые и профсоюзные награды - 1 календарный день.

В случаях, не связанных с конкретным фактом предоставление дополнительного отпуска происходит в каникулярный период.

5.13.10. Стороны отмечают, что Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в случаях, предусмотренных законодательством:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудникам правоохранительных органов, указанных в ст. 128 ТК РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
 - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
 - работникам-совместителям если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ст. 286 ТК РФ);
 - народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции по месту работы предоставляется до 10 календарных дней (ч.3 ст. 26 ФЗ от 02.04.2014 г. № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»);
 - работникам являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав...»);
 - работникам членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»);
 - супругам военнослужащих если отпуск супруга больше чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
 - работникам, награжденных знаком «Жителю блокадного Ленинграда» (п. 9 ч. 1 ст. 18 ст. ФЗ от 12.01.1995 N 5-ФЗ «О ветеранах»);
- В остальных случаях по согласованию с Профкомом.

5.13.11. При регулировании вопросов предоставления перерывов для отдыха и питания для работников, работающих более 4 часов в день стороны руководствуются ст. 108 ТК РФ, п. 1.5 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536.

5.7. Работодатель:

5.7.1. Устанавливает режим работы ДШИ в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДШИ.

5.7.2. Обеспечивает работников необходимым для работы инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами необходимыми для работы.

5.7.3. В случаях, предусмотренных Законом, или по личному заявлению, устанавливает работнику неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.7.4. При изменении существующих условий труда письменно извещает работника не позднее чем за два месяца до этого в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

5.7.5. Предоставляет не оплачиваемый отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, определенных учредителем Уставом, или локальным нормативным актом.

5.7.6. При предоставлении длительного педагогического отпуска сроком до одного года, по желанию работника, с ним может быть заключено отдельное соглашение о частичной оплате такого отпуска, при условии выполнения работником конкретной работы.

5.7.7. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, имеющим на это право в соответствии с законодательством РФ.

5.7.8. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профкома не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним под личную подпись.

5.7.9. Предоставляет членам профсоюза, со стажем 15 лет и более, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней в каникулярное время.

5.8. Профком:

5.8.1. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

5.8.2. Осуществляет контроль за выполнением пунктов настоящего Договора. Согласовывает с Работодателем график отпусков и занятости работников.

5.8.3. Не допускает предоставления отпусков без сохранения содержания по инициативе Работодателя без письменного согласия работника.

5.8.4. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

5.8.5. Осуществляет контроль за соблюдением пунктов настоящего Договора.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Для реализации прав работников ДШИ на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда.

6.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

6.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

6.2.2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния здания, по приемке кабинетов к новому учебному году, по приемке ДШИ на готовность к новому учебному году и других комиссий.