

Директор МБУ ДО «Приморская ДШИ»


О.А.Кравчук

«27» февраля 2023 г.




Председатель первичной профсоюзной
организации


Б.И.Туз

«27» февраля 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

регулирующий социально – трудовые отношения
в Муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования
«ПРИМОРСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»
на 2023 - 2026 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 13.03.2023 ПОЛИСЬ
№ 101 

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Приморская детская школа искусств» (далее – МБУ ДО «Приморская ДШИ»).

В настоящем Коллективном договоре используются следующие понятия:

работодатель – муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Приморская детская школа искусств» (далее также – МБУ ДО «Приморская ДШИ», учреждение, образовательная организация), действующее в соответствии с Уставом МБУ ДО «Приморская ДШИ» (далее – Устав учреждения);

представители работодателя – директор (руководитель), действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МБУ ДО «Приморская ДШИ»;

профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников МБУ ДО «Приморская ДШИ» Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников МБУ ДО «Приморская ДШИ» в социальном партнерстве.

Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО «Приморская ДШИ» Кравчук Ольги Александровны;

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации – Туз Екатерина Игоревна.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

областного закона 27 мая 1998 года № 73-16-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»;

Архангельским областным трехсторонним соглашением, заключенным между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области

и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений;

Отраслевым соглашением между министерством культуры Архангельской области и Архангельской областной организацией профессионального союза работников культуры, регулирующим социально-трудовые отношения в государственных учреждениях культуры и образовательных организациях, подведомственных министерству культуры Архангельской области;

иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом Коллективном договоре.

Коллективный договор заключён в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных Коллективным договором.

1.2 Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами соглашениями (статья 41 ТК РФ).

1.3 Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.4 Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.5 Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после одобрения их общим собранием коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, Отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (статьи 41, 44 ТК РФ).

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

1.7 Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 1 марта 2023 года и действует до 28 февраля 2026 года. Коллективные переговоры

по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 01 января 2026 года.

1.8 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о системе оплаты труда;
- Тарификационные списки педагогических работников;
- Расписание учебных занятий;
- Графики сменности работы;
- График отпусков работников;
- Форма расчетного листка по заработной плате;
- План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- График прохождения аттестации педагогических работников;
- Правила и инструкции по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников учреждения, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день;
- Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых производится оплата труда в повышенном размере;
- Положение о расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- Положение о работе с персональными данными работников;
- Иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.9 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком (статья 53 ТК РФ):

- согласование с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным статья 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

1.10 Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.11 Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его

полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим Коллективным договором.

Включению в трудовой договор наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, подлежат:

объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;

конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам;

конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчетный период в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Архангельской области;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Архангельской области.

Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

2.2 Работодатель обязуется:

2.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределённый срок в письменной форме;

2.2.2 заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок;

2.2.3 оговаривать в трудовом договоре существенные условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Кроме этого к существенным условиям труда относятся: объем учебной нагрузки и другой работы, нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные законом Российской

Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», статьями 313-327 ТК РФ;

2.2.4 оформлять изменение условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора, и с учётом положений Коллективного договора (статья 72 ТК РФ);

2.2.5 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ;

2.2.6 выполнять условия заключенного трудового договора;

2.2.7 изменять трудовой договор лишь в случае и порядке, предусмотренными в трудовом законодательстве (статьи 72-75 ТК РФ);

2.2.8 сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (пункт 2 статьи 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2.2.9 представлять в профсоюзный комитет, не позднее чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.2.10 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией; работников, повышающих свою квалификацию либо уровень образования в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.2.11 обеспечить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

2.2.12 При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года и менее до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие двух и более иждивенцев;
- работники моложе 18 лет;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные руководители выборных органов первичной профсоюзной организации;
- работники, не имеющие дисциплинарных взысканий.

2.2.13. предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

2.2.14. Высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством при сокращении численности или штата (статьи 127, 178, 180, 318 ТК РФ).

2.2.15. Представлять в профком информацию в недельный срок со дня получения требования или представления от профкома устранить выявленные нарушения и сообщать в профком о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

2.3.3. представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (статья 373 ТК РФ);

2.3.4. обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, КТС при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.3.5. предпринимать предусмотренные трудовым законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3 Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1 В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), годовым календарным учебным графиком, графиками работы, планами работы, согласованными с профкомом.

Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

3.2 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения профкома.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения профкома.

3.3 Для женщин, работающих в учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий женщин, для

которых иными нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.4 Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую, концертмейстерскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается тарификационными списками педагогических работников, принимаемым с учетом мнения профкома.

3.4.1 Объем учебной нагрузки, установленный для педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую, концертмейстерскую) работу в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), учащихся у данного работника.

3.4.2 Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую, концертмейстерскую) работу, в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме.

3.4.3 Распределение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую, концертмейстерскую) работу, находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

3.5 Для работников устанавливается:

- 5-дневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю – главный бухгалтер, бухгалтер, документовед;
- 6-дневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днём в неделю – для всех остальных работников.

3.6 Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулярное время, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

3.7 Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

3.8 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (статья 95 ТК РФ).

3.9 Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностей: старший сторож, сторож (по графику).

3.10 Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с частью 4 статьи 99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома.

3.11 К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в части 2 статьи 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному приказу работодателя (часть 6 статьи 113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (статьи 152-153 ТК РФ).

3.12 Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе – суббота (статья 111 ТК РФ).

3.13 Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

3.14 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется по окончании учебного года в летний период, других работников – в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем в порядке, определенном трудовым законодательством.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мнения профкома.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

По соглашению 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.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

Денежная компенсация за все неиспользованные отпуска выплачивается только при увольнении работника (постановление Конституционного суда Российской Федерации от 25 октября 2018 года № 38-П).

Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

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.

При этом денежные суммы, приходящиеся на 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 установленном порядке.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.14.1 Каждый педагогический работник не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Отпуск предоставляется на основании Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических

работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

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, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются Коллективным договором.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

3.14.2 При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28 декабря

2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ, а в части, не противоречащей ТК РФ – Инструкцией о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 года № 273/П-20).

На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда, проведенной ООО «ТПБ-Лаборатория» от 27.02.2019 в МБУ ДО «Приморская ДШИ» не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы или условия труда по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, признаны оптимальными или допустимыми условия труда, соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.14.3 Работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, в порядке и на условиях, предусмотренных постановлением Правительства Архангельской области, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение №1 к Коллективному договору).

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, предоставляемого работнику, закрепляется в трудовом договоре.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты учреждения.

3.14.4 Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей вправе предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску и оплачиваются за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности:

а) неосвобожденному председателю профсоюзного комитета – до 3 календарных дней;

б) работникам, проявившим высокие результаты в труде – до 3 календарных дней. При оценке результатов труда учитывается:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- подготовка лауреатов и призеров конкурсов;
- продуктивная методическая работа;
- руководство внеурочной деятельностью учащихся;
- активное участие в общественной жизни школы;
- эффективная работа с родителями.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день.
- для празднования юбилейного дня рождения – 1 календарный день;
- для ликвидации аварии в доме – до 2 календарных дней.

3.15 Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (статья 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск, с письменного согласия работника, переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при несвоевременном предупреждении работника о начале отпуска (статья 124 ТК РФ).

3.16 Производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии со статьей 120 ТК РФ;

3.17 Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, согласно статьи 115 ТК РФ;

ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, директору, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, руководителю филиала, заместителю руководителя филиала, методисту согласно статьи 115 ТК РФ, постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных оплачиваемых отпусках».

3.18 В соответствии со статьей 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации;

По соглашению сторон предоставлять работникам оплачиваемый отпуск и до истечения 6 месяцев, в следующих случаях:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев.

3.19 Согласно статьи 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

3.20 В соответствии со статьей 116 ТК РФ предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 16 календарных дней;

3.21 Реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со статьей 127 ТК РФ.

3.22 В соответствии со статьей 322 ТК РФ предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

3.23 Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, Коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной

платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

3.24 Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение.

3.25 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производить в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.26 Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства в части рабочего времени и времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

е) осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

4 ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников, утверждаемым руководителем с учетом мнения профкома в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, а также трудовым договором.

Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.2.1 Разрабатывают Положение о системе оплаты труда.

4.2.2 Предусматривают в Положении о системе оплаты труда регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых в муниципальном бюджете на увеличение фондов оплаты труда работников, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из объёмов субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, предусмотренных на фонд оплаты труда, а также с учетом прогнозных объемов указанных средств на планируемые периоды;

возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы педагогических работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 процентов;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров компенсационных выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы),

установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

4.3 В целях дифференциации оплаты труда работников предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

1) повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работника, замещающего должность, включенную в Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности (Приложение № 2 к Коллективному договору).

2) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4.4 В случаях, когда Положение о системе оплаты труда предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда работников осуществляется:

при увеличении стажа непрерывной работы – начиная с даты достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, либо с даты представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома кандидата или доктора наук;

при присвоении почетных званий, включенных в Перечень почетных званий, нагрудных знаков, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание – с даты присвоения соответствующего почетного звания, награждения нагрудным знаком, значком;

при награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – с даты награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5 Работодатель осуществляет компенсационные выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере – 35% часовой части оклада, за каждый час работы в ночное время.

4.6 Оплата труда преподавателей, концертмейстеров, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории.

4.7 На работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.8 Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки, тарификация преподавателей производится работодателем с учётом мнения профкома.

4.9 Для проведения тарификации приказом руководителя учреждения создается тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель профкома.

4.10 Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы или перечисляется на указанный в заявлении работника

счет в банке на условиях, определенных Коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 21 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 6 числа месяца следующего за отчетным.

Размер оплаты труда работников за первую половину месяца определяется с учетом фактически отработанного работником времени.

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

4.11 Оплата труда работников других отраслей экономики (не относящихся к педагогическим) производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для соответствующей категории работников.

4.12 В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки, ввиду невыплаты или задержки в выплате заработной платы, а также в случае невыполнения настоящего Коллективного договора, работникам выплачивается заработная плата в полном размере.

4.13 В случае задержки в выплате заработной платы на срок более 15 дней, работники учреждения в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.14 В целях снижения социальной напряженности, обеспечения объективности и информированности работников учреждения при установлении выплат стимулирующего характера, расходования средств фонда экономии заработной платы принимать решения коллегиально с помощью соответствующих комиссий.

4.15 Работодатель обязуется:

4.15.1 Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления

4.15.2 Выплачивать при увольнении работника, в связи с выходом на пенсию по возрасту единовременное выходное пособие в размере трёх должностных окладов;

4.15.3 При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня в соответствии со статьей 136 ТК РФ;

4.15.4 Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала в соответствии со статьёй 136 ТК РФ;

4.15.5 Производить оплату труда в выходные и праздничные дни в соответствии со статьёй 153 ТК РФ; по желанию работника, выраженного в письменной форме, предоставлять ему другой день отдыха.

4.15.6 Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора согласно статьи 151 ТК РФ;

4.15.7 При выплате заработной платы работнику выдать расчетный листок не позднее чем за один день до выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

4.15.8 Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

4.15.9 Направлять экономию средств фонда заработной платы на премирование работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников.

4.15.10 Письменно под роспись извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца.

4.16 Профсоюзный комитет обязуется:

4.16.1 осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу;

4.16.2 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

4.16.3 оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;

4.16.4 обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

4.16.5 своевременно информировать членов профсоюза о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования;

4.16.6 делегировать представителей профкома в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, КТС с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

5 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

5 Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (статья 196 ТК РФ).

5.2 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путём заключения дополнительного договора между работником и работодателем (статья 197 ТК РФ).

5.3 Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

5.4 Работодатель обязуется:

5.4.1 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

5.4.3 В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.4.4 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных статьями 167 и 168 ТК РФ.

5.4.5 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, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленного

на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (часть 1 статьи 177 ТК РФ).

5.4.6 Подобные же льготы и гарантии предоставлять работникам, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое и специальное музыкальное и художественное образование по другим специальностям в учебных заведениях, имеющих соответствующую лицензию.

5.4.7 В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять преподавателей, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

5.4.8 По желанию работника, выраженного в письменной форме, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (статья 177 ТК РФ).

6 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1 Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, обучающихся, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда (статья 210 ТК РФ);

6.2 Работодатель обязуется:

6.2.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, для реализации которого заключить Соглашение по охране труда (Приложение № 3 к Коллективному договору) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2.2 Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

6.2.3 Создать на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда, организовать обучение членов комиссии уполномоченных по охране труда за счет средств соцстраха (статья 218 ТК РФ).

6.2.4 Освобождать работников от работы:

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

6.2.5 Разрабатывать с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждать Правила и инструкции по охране труда.

6.2.6 Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах и обеспечить инструктаж по охране труда, обучение по охране труда всех поступающих на работу, а также переведенных на другую работу работников учреждения с целью сохранности жизни и здоровья детей, применения безопасных методов и приемов выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

6.2.7 Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.2.8 Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая:

обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры лиц, работающих с ПЭВМ;

предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

6.2.9 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 (Приложение № 4, Приложение № 5 к Коллективному договору).

6.2.10 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (статья 214 ТК РФ).

6.2.11 Проводить специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета; по ее результатам осуществлять работу

по улучшению и оздоровлению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома (статья 214 ТК РФ).

6.2.12 Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда; разрабатывать и устанавливать совместно с профкомом доплаты, сверх предусмотренных законодательством, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.2.13 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ); обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома; осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего Коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда социального страхования РФ, Государственную инспекцию труда по Архангельской области, Архангельскую межрегиональную организацию Профсоюза, прокуратуру о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228 ТК РФ).

Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний. (214 ТК РФ).

6.2.14 Обеспечивать в установленном законодательством Российской Федерации возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших работников, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере не менее одного размера минимальной заработной платы, установленной в Архангельской области. В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из одного размера минимальной заработной платы, установленной в Архангельской области, и уменьшается от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

Производить выплату за моральный вред при несчастных случаях с тяжелым исходом, групповых и со смертельным исходом (статья 228.1 ТК РФ).

6.2.15 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.2.16 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 216.1 ТК РФ).

6.2.17 В случае отказа работника от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.2.18 Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по охране труда, освободить их от работы с сохранением среднего заработка на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.2.19 Создать фонд охраны труда за счет отчислений из внебюджетного и бюджетного фондов.

6.2.20 Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей при взаимодействии с фондом социального страхования.

6.2.21 Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.2.22 По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

6.2.23 Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

6.2.24 Обеспечить наличие аптечек для оказания первой помощи работникам, питьевой воды.

6.3 Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1 Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда.

6.3.2 Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссии по охране труда.

6.3.3 Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) и готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;

- на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

6.3.4 Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.3.5 Организовывать смотры – конкурсы кабинетов на предмет обеспечения условий и охраны труда.

6.3.6 Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.3.7 Профсоюзный комитет рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4 Работники обязуются:

6.4.1 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.4 Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.4.5 Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6.4.6 Извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4.7 Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1 Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и их семей. В этих целях:

7.1.1 Проведения в учреждении учёта нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.1.2 Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.1.3 Обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов, а также работников, желающих пройти профессиональную переподготовку и повышение квалификации; предоставления работникам права пользования за счет внебюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями.

7.2 Работодатель обязуется:

7.2.1 Предоставлять в установленном порядке меры социальной поддержки по предоставлению бесплатной жилой площади с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках), а также преподавателям, работающим в сельской местности, но проживающим в других районах и неработающим пенсионерам, в том числе оплату за дрова (часть 8 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 39 закона Архангельской области от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» (далее – областной закон от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ), Положение «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий квалифицированных специалистов, работающих и проживающих в сельской местности».

7.2.2 Организовать в учреждении комнаты (места) для приёма пищи работниками.

7.2.3 По личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада (ставки) в соответствии с пунктом 3 статьи 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ;.

7.2.4 При увольнении работника в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья, выплачивать единовременное выходное пособие

в размере трех должностных окладов (ставок) в соответствии со статьей 5 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ;

7.2.5 Отчислять профсоюзному комитету денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурной работы в коллективе (статья 377 ТК РФ).

7.2.6 Способствовать проведению смотров, спартакиад, Дней здоровья, соревнований;

7.2.7 За счет бюджетных и внебюджетных средств поощрять работников за безупречный труд в учреждении и при стаже работы не менее 10 лет в учреждениях образования, учреждениях культуры в связи с 50-летием и каждые последующие 5 лет – работникам, не являющимся членами профсоюза – в размере 2000 рублей без начисления районного коэффициента и северной надбавки; работникам, являющимся членами профсоюза – 3000 рублей без начисления районного коэффициента и северной надбавки.

7.2.8 Размер выплат молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ежемесячно в течение трех лет со дня заключения трудового договора, а окончившим данные учебные заведения с отличием – не менее 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в течение трех лет со дня заключения трудового договора.

В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком в течение первых трёх лет со дня окончания образовательного учреждения срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трёх лет фактической работы после выхода работника из отпуска.

7.2.9 В соответствии с действующим законодательством Архангельской области молодежи (лицам в возрасте до 35 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

7.2.10 С целью привлечения кадров для работы в образовательных учреждениях сельской местности молодым специалистам, т.е. выпускникам высших и средних профессиональных учебных заведений в возрасте до 35 лет, впервые приступившим к трудовой деятельности по специальности, при условии выполнения нормы рабочего времени (нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностного оклада), выплачивается единовременное пособие в размере трёх должностных окладов на хозяйственное обзаведение по истечении первых шести месяцев со дня заключения трудового договора.

7.2.11 Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

7.2.12 Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, при выходе из указанного отпуска, оплата труда в период подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, производится с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более одного года после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

7.2.13 Результаты аттестации педагогических работников в соответствии занимаемой должности из других образовательных организаций учитываются при работе в учреждении.

7.2.14 Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, успешно сочетающего основную работу и общественную деятельность.

7.2.15 Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

7.3 Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1 Составить «социальный паспорт» коллектива учреждения, на основании которого совместно с работодателем разработать меры конкретной адресной помощи работникам учреждения.

7.3.2 Проводить работу по вовлечению молодых работников в члены профсоюза, в активную профсоюзную деятельность.

7.3.3 Осуществлять контроль за соблюдением гарантий и компенсаций работникам.

7.3.4 Регулярно информировать членов профсоюза, всех работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов:

- на общих собраниях работников;
- на заседаниях коллегиальных органов учреждения;
- на профсоюзных собраниях; планерках;
- через профсоюзный стенд;
- через стенную печать;
- через информационные листы;
- через средства массовой информации;
- через индивидуальные беседы с членами профсоюза и другими работниками.

7.3.5 Совместно с работодателем организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками – членами профсоюза и членами их семей.

7.3.6 Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьёзных материальных затруднений.

8 ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1 Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с пунктом 3 статьи 16 Федерального закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьей 52 ТК РФ).

8.2 Конкретные формы участия работников и их представительного органа – первичной профсоюзной организации в управлении учреждением предусмотрены в статье 53 ТК РФ.

8.3 Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет – имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (статья 37 ТК РФ).

8.4 Работодатель создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в т.ч. в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника путем переговоров работник и профсоюзный комитет, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд.

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (статья 370 ТК РФ, статьи 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.5 В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, настоящим Коллективным договором (статьи 60 и 219 ТК РФ).

8.6 Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

8.6.1 неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

8.6.2 заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;

8.6.3 в связи с отказом работодателя учесть мнение председателя профсоюзной организации учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

8.6.4 если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК РФ (статьи 409-418 ТК РФ).

9 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, соглашениями, настоящим Коллективным договором .

9.2 Профсоюзная организация является единственным представителем членов профсоюза по вопросам:

9.2.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.2 содействия их занятости;

9.2.3 ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

9.2.4 соблюдения трудового законодательства;

9.2.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе (статьи 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, пункт 1 статьи 11 и статья 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3 Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (статья 377 ТК РФ).

9.4 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – председателя профсоюзного комитета, в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

9.4.1 соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.4.2 не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (части 3-5 статьи 370 ТК РФ, пункт 5 статьи 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.3 представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (частей 7, 8 статьи 37 ТК РФ, статьи 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.4 безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В соответствии с Коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к Коллективному договору;

9.4.5 предоставить участие с правом голоса председателю профсоюзной организации в работе коллегиального руководящего органа учреждения (глава 8 ТК РФ);

9.4.6 сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзного комитета профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза – в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному органу одновременно с выплатой заработной платы;

9.4.7 предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителю выборного органа профсоюзной организации для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников с оплатой по среднему заработку за счет работодателя:

- на время кратковременной учебы – до 5 календарных дней в году;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

9.5 За нарушение Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (статья 378 ТК РФ).

9.6 Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.7 Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.8 Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

10 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2 Стороны обязуются:

10.2.1 осуществлять проверки выполнения настоящего Коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавших Коллективный договор;

10.2.2 обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия осуществляла контроль за выполнением Коллективного договора и рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения Коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

10.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

10.3 Профсоюзный комитет, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

10.4 Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (статья 54 ТК РФ).

10.5 Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (статья 55 ТК РФ).

10.6 По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по Коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая пункта 2 статьи 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение трудового законодательства и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

11 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года.

11.2 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МБУ ДО «Приморская ДШИ» или его филиалов Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

11.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ (статья 44 ТК РФ).

11.4 При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ, иными федеральными законами.

11.5 Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему.

11.6 Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора направить его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации.

В месячный срок со дня подписания Коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание Коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) копию Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) всех работников образовательной организации в течение десяти дней после его подписания.

Перечень приложений к Коллективному договору.

1. Перечень должностей работников МБУ ДО «Приморская ДШИ», которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

2. Перечень специалистов, работающих в учреждении, расположенном в сельской местности, ставки заработной платы (должностные оклады) которых повышаются на 25%.

3. Соглашение по охране труда.

4. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

5. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи

Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников МБУ ДО «Приморская ДШИ»
Протокол № _____ от _____ 202__ г.

СОГЛАСОВАНО
 Протокол № ____ от «__» _____.202_г
 Председатель
 первичной профсоюзной организации

УТВЕРЖДАЮ
 Директор
 МБУ ДО «Приморская ДШИ»

_____ Е.И.Туз

_____ О.А.Кравчук

«__» _____ 202__г.

«__» _____ 202__г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей работников, которым предоставляется дополнительный
оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

№	Должность работника	Продолжительность основного отпуска	Доп. отпуск за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
1.	Директор	56	16	3
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	56	16	3
3	Руководитель филиала	56	16	3
4.	Главный бухгалтер	28	16	7
5.	Бухгалтер	28	16	3
6.	Документовед	28	16	3
7.	Заведующий хозяйством	28	16	7

СОГЛАСОВАНО

Протокол № ____ от «__» _____.202__г

Председатель
первичной профсоюзной организации

_____ Е.И.Туз

«__» _____ 202__г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБУ ДО «Приморская ДШИ»

_____ О.А.Кравчук

«__» _____ 202__г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь**специалистов, работающих в учреждении, расположенном в сельской местности, ставки заработной платы (должностные оклады) которых повышаются на 25%.**

- Преподаватель
- Концертмейстер
- Методист
- Бухгалтер
- Документовед
- Техник-программист
- Заведующий хозяйством

СОГЛАСОВАНО
 Протокол № ____ от «__» _____. 202_ г
 Председатель
 первичной профсоюзной организации

_____ Е.И.Туз
 «__» _____ 202_ г.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор
 МБУ ДО «Приморская ДШИ»

_____ О.А.Кравчук
 «__» _____ 202_ г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Целесообразность планирования мероприятий по охране труда обусловлена необходимостью постоянного улучшения условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников, что, несомненно, будет способствовать предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

№ п/п	Мероприятие	Сроки выполнения	Источник финансирования	Ответственные
1	Обучение и проверка знаний по охране труда	август 2023 года	Бюджетные, внебюджетные средства	Комиссия по охране труда
2	Инструктаж работников по безопасным методам и приемам работы	ежегодно	-	Комиссия по охране труда
3	Организация уголка по охране труда.	2023 год	Внебюджетные средства	Комиссия по охране труда
4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовать с первичным профсоюзным органом в установленном порядке.	2023 год	Бюджетные и внебюджетные средства	Директор
5	Обеспечение учреждения Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.	Постоянно	Бюджетные, внебюджетные средства	Директор
6	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда, в соответствии с утвержденным положением	Ежегодно	Бюджетные и внебюджетные средства	Комиссия по охране труда

	по согласованию с профкомом.			
7	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом России образцам.	По окончании действия	Бюджетные и внебюджетные средства	Директор
8	Проведение общего технического осмотра зданий на соответствие безопасной эксплуатации	Ежегодно, 2 раза в год	Бюджетные и внебюджетные средства	Директор

ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

1	Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.	Постоянно	Бюджетные и внебюджетные средства	Директор
2	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных систем, выполнение нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в производственных и бытовых помещениях.	Постоянно	Бюджетные и внебюджетные средства	Директор
3	Своевременная очистка осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.	Постоянно	Бюджетные и внебюджетные средства	Заведующий хозяйством
4	Проведение испытания устройств заземления и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.	2025 год	Бюджетные и внебюджетные средства	Директор

ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

1	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников	Ежегодно	Бюджетные средства	Директор
2	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи	Ежегодно	Бюджетные, внебюджетные средства	Директор

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

1	Выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и другими средствами индивидуальной защиты	Ежегодно, согласно нормативам.	Бюджетные, внебюджетные средства	Директор
2	Обеспечение работников мылом, смывающими средствами в соответствии с установленными нормами.	Ежегодно, согласно нормативам.	Бюджетные, внебюджетные средства	Директор

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

1	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.	По мере окончания журналов	Бюджетные и внебюджетные средства.	Директор
2	Обеспечение зданий инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.	Постоянно	Бюджетные и внебюджетные средства.	Директор
3	Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной	Ежегодно – 1 раз в год	-	Директор

	безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.			
4	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама.	Постоянно	-	Заведующий хозяйством

Внесение изменений и дополнений к соглашению производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно руководителем образовательного учреждения и профсоюзным комитетом.

При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

СОГЛАСОВАНО
 Протокол № ____ от «__» _____ 202_г
 Председатель
 первичной профсоюзной организации

УТВЕРЖДАЮ
 Директор
 МБУ ДО «Приморская ДШИ»

_____ Е.И.Туз

_____ О.А.Кравчук

«__» _____ 202_г.

«__» _____ 202_г.

НОРМЫ бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Гардеробщик	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
2.	Дворник; уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 2 1 пара 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 1 на 3 года
3.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
4.	Оператор котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1

	ремонту зданий	Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа
6.	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые	1 6 пар до износа, но не менее 12 пар в год до износа 1 пара

СОГЛАСОВАНО
 Протокол № _____ от «___» _____ 202__ г
 Председатель
 первичной профсоюзной организации

УТВЕРЖДАЮ

Директор
 МБУ ДО «Приморская ДШИ»

_____ Е.И.Туз

_____ О.А.Кравчук

«___» _____ 202__ г.

«___» _____ 202__ г.

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли	200 мл
4.	Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажой, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли, мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими	100 мл

		средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной полкладки).	
--	--	---	--