

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
"Мостовская детская школа искусств"
муниципального образования Мостовский район

срок действия: с 04 июня 2023 г. до 04 июня 2026 г.

Принят на общем собрании
работников
"31" мая 2023 года

Представитель работодателя:

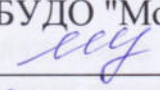
Директор
МБУДО "Мостовская ДШИ"


М.С. Совкова
1 июня 2023 г.



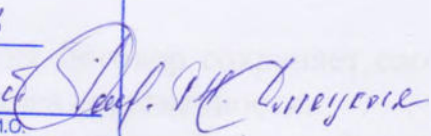
Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО "Мостовская ДШИ"


О.Н. Шинкаренко
1 июня 2023 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Мостовского района»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 02.06.2023 № 33

Ведущий специалист 
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования "Мостовская детская школа искусств" муниципального образования Мостовский район (далее – Учреждение).

1.2. Договор заключается работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации) (далее – ТК РФ).

1.3. Сторонами Договора являются (статья 29 ТК РФ):

1) работодатель в лице его представителя – директора Учреждения Совковой Марины Сергеевны (далее – Работодатель);

2) работники Учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации) Шинкаренко Оксаны Николаевны.

1.4. Целью настоящего Договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе работающих в Учреждении по совместительству (статья 43 ТК РФ).

Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Договора всех работников Учреждения.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (статья 43 ТК РФ).

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

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

При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Взаимные обязательства сторон.

1.8.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

-строить свои отношения с работодателем в соответствии с действующим законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

-участвовать в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить её до работников;

-предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

-способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза;

-обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), государственную инспекцию труда, другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.9. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.11. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Договора на общем собрании работников не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год). Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

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

1.14. Настоящий Договор вступает в силу с 4 июня 2023 года и заключается сроком на три года (часть 1 статьи 43 ТК РФ).

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

По соглашению сторон, при заключении трудового договора, в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель, статья 70 ТК РФ.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Договором.

2.2.5. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.6. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.8. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.9. Особенности труда дистанционных работников регулируются главой 49.1 Трудового кодекса РФ. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), при условии использования для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работником и работодателем информационно телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

2.2.10. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 30 дней.

2.2.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- 1) предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- 2) проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- 3) одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- 4) одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- 5) родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- 6) награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- 7) педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- 8) обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет обучаются).

2.2.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, право на время для поиска работы (три часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Не осуществлять в течение учебного года в Учреждении организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

2.2.16. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.2.17. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя производить только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.18. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.19. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (статьи 168, 187 ТК РФ).

2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.21. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, её реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.23. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую

имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.24. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка (статьи 91, 94, 96, 97, 100, 189 ТК РФ) (приложение №1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

3.2. Для работников административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора по методической работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по организационно-массовой работе, начальник хозяйственного отдела) работников вспомогательного персонала (заведующий библиотекой, заведующий костюмерной, звукорежиссер, делопроизводитель, оператор видеозаписи, секретарь учебной части, специалист по закупкам, специалист по кадрам, специалист по охране труда, системный администратор, экономист, комендант, механик, водитель автомобиля, костюмер, вахтер, гардеробщик, дворник, слесарь электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

3.3. Для работников - женщин работающих в сельской местности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными федеральными законами (статья 263.1 ТК РФ). При

этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

1) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогам-психологам;

2) норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам;

3) норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается преподавателям.

3.4.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы концертмейстеров устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены) установленные для обучающихся. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 40 минут.

3.4.2. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается педагогическая работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) планами работы Учреждения.

3.4.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки заместителей директора, деятельность которых связана с учебным процессом устанавливается директором учреждения на учебный год в рамках рабочего времени.

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

3.4.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в течение учебного года, за исключением случаев, связанных с изменением количества обучающихся и классов, групп, количества часов по учебным планам.

3.4.6. Изменение объема педагогической работы (нагрузки) педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, указанных в п 3.4.5. настоящего Договора.

3.4.7. Учебная нагрузка преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

3.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

3.6. Продолжительность рабочей недели.

3.6.1. Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) устанавливается для преподавателей, концертмейстеров, уборщиков служебных помещений, гардеробщиков, вахтеров, дворников, коменданта (музыкальное отделение ст. Ярославской).

3.6.2. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) устанавливается для директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по методической работе, заместителя директора по организационно-массовой работе, руководителя музыкального отделения, педагога-психолога, начальника хозяйственного отдела, делопроизводителя, заведующего библиотекой, заведующего костюмерной, звукорежиссера, секретаря учебной части, специалиста по кадрам, оператора видеозаписи, системного администратора, водителя автомобиля, механика, специалиста,

по закупкам, специалиста по охране труда, костюмера, коменданта, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, экономиста, слесаря-электрика по ремонту электрооборудования.

3.6.3. Для сторожей устанавливается сменный режим работы (с предоставлением выходных дней по скользящему графику) и суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один год.

3.6.4. Для вахтеров, гардеробщиков и уборщиков служебных помещений устанавливается сменный режим работы с предоставлением одного выходного дня (воскресенье). График работы утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом, и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.6.5. Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий, а также включает время, необходимое для выполнения обязанностей, определенных трудовым договором, должностной инструкцией.

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

3.7. Расписание учебных занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Длительные перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с их отдыхом и приемом пищи между учебными занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. Количество уроков в день не может превышать десяти уроков.

При составлении расписания занятий планов и графиков работ для работников, ведущих преподавательскую работу необходимо предусматривать свободный день для самообразования, подготовки к занятиям, дополнительного профессионального образования.

3.8. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им ежегодными основными и дополнительными оплачиваемыми отпусками (каникулярное время), а также периоды отмены учебных занятий, являются для педагогических работников рабочим временем.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, режим рабочего времени утверждается приказом директора учреждения. Педагогические работники в каникулярное время осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную

с реализацией образовательной программы в пределах установленного объема учебной нагрузки, определенного им до начала каникулярного времени, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени руководителей учреждения, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

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

Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников. В этот период педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время.

3.9. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий, работники учреждения, занимающие должности хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и не может быть менее 30 минут и не более 2 часов (ст.108 ТК РФ).

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. За работу в выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных

для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.13. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.14. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) (ст. 101 ТК РФ).

Перечень должностей и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем является приложение № 7 к коллективному договору.

3.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам (преподаватели, концертмейстеры, педагог-психолог), директору, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по методической работе, заместителя директора по организационно-массовой работе, руководителю музыкального отделения, продолжительностью не менее 28 календарных дней – остальным работникам, учреждения, работающим инвалидам – не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995г. №181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"), работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарных дней и может быть использован ими в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются;

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются категории работников: несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, инвалиды войны, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет; женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по

окончании отпуска по уходу за ребенком; работники, возобновившие трудовую деятельность после окончания военной службы по мобилизации или по контракту либо после окончания контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.16. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.17. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 4) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

3.19. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.20. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

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 (статья 125 ТК РФ).

3.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ст. 124 ТК РФ):

временной нетрудоспособности работника;
исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

3.22. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (статья 116 ТК РФ) предоставляются следующим работникам:

1) уборщикам служебных помещений, занятым уборкой общественных уборных и санитарных узлов – 6 календарных дней;

2) работникам с ненормированным рабочим днем: водитель автомобиля – 3 календарных дня.

3.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со статьей 139 ТК РФ. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.25. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.26. В соответствии со статьей 263 ТК РФ работникам по письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время:

1) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

2) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- 3) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- 4) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- 5) работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.27. В соответствии со статьей 128 ТК РФ на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- 1) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- 2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 3) родителя и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- 4) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- 5) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- 6) в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

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

1) 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.

2) один рабочий день в три года для остальных категорий работников.

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

3.29. 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 (ст. 128 ТК РФ).

3.30. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения на основании письменного заявления при наличии экономии фонда заработной платы, дополнительного отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- 1) неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации, казначею - 3 календарных дня;
- 2) при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- 3) работникам в случаях регистрации брака (работника или его детей), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- 4) иные семейные обстоятельства (рождение ребенка, проводы в армию) – до 3 календарных дней;
- 5) для сопровождения детей в школу в первый и последний день учебного года (1 сентября, 25 мая -последний звонок) – один календарный день.

3.31. В соответствии со статьей 263.1 ТК РФ женщины, работающие в сельской местности имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

3.32. В соответствии со статьей 262 ТК РФ на основании письменного заявления одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

3.33. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", статья 335 ТК РФ).

Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству на основании заявления. Продолжительность длительного отпуска, разделение его на части, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску

определяется по согласованию с руководителем учреждения и оформляется приказом по учреждению.

Продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске педагогических работников, оформляется приказом по учреждению на основании заявления работника.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы, объем педагогической нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования регламентируется настоящим Договором, Положением об оплате труда работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (статья 144 ТК РФ). Оклады (тарифные ставки) устанавливаются в соответствии с должностью и квалификацией работника, фиксируются в штатном расписании.

4.2. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.3. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ).

4.4. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

4.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

4.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст. 131 ТК РФ).

4.7. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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 (ст. 136 ТК РФ). Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работников.

Выплата заработной платы производится за фактически отработанное работником время (фактически выполненную им работу). Днями выплаты заработной платы являются – 20 число текущего месяца за первую половину месяца и 5 число месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца (окончательный расчет) не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.9. При выплате заработной платы в соответствии со статьей 136 ТК РФ работнику выдается расчетный листок согласно утвержденной форме с учетом мнения представительного органа работников (приложение №2) с указанием:

- 1) составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) 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;
- 3) размеров и обоснований произведенных удержаний;
- 4) общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.10. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);
- 2) выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
- 3) выплаты стимулирующего характера, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), надбавки и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ;
- 4) другие выплаты, предусмотренные положением об оплате труда работников учреждения.

4.11. Оплата труда работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов

часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (статья 154 ТК РФ).

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 ТК РФ).

4.13. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

4.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (статья 142 ТК РФ).

4.15. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.16. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 ТК РФ).

4.17. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.18. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ).

4.19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие

суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.20. Работа в выходной или 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 день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (глава 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (глава 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки или предоставлении сведений о трудовой деятельности у данного работодателя при увольнении (статья 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

5.2. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные статьями 173-177 ТК РФ.

5.3. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать расходы на проезд, проживание, а также суточные в размере 100,00 рублей (статья 167 ТК РФ).

5.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка статьи 81 (статья 178 ТК РФ).

5.5. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

5.6. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования", своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и зарплате

работников для предоставления их в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

5.7. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и её компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 ТК РФ).

5.8. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

5.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

5.9. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

5.10. Поручить комиссии (уполномоченному) по социальному страхованию в соответствии с положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределять путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом, проводить анализ использования средств Фонда социального страхования у работодателя, вносить предложения работодателю о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.11. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персоналифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в фонд пенсионного страхования и социального страхования, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

5.12. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

5.13. Осуществлять организацию культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (приложение №3).

Работодатель обязуется:

6.2. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 214 - 218 ТК РФ). Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (статья 210 ТК РФ).

6.3. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (статья 225 ТК РФ).

6.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. №467н.

6.5. Проводить обучение работников Учреждения по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим не реже одного раза в три года. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим (статья 219 ТК РФ).

6.6. Оборудовать и обеспечить работу уголков по охране труда. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах (статья 212 ТК РФ).

6.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.10. Осуществлять перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также

по иным медицинским п РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (статья 221 ТК РФ) (приложения № 4, 5).

6.12. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников и (или) психиатрического освидетельствования с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185, 220 ТК РФ).

Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

6.13. Обеспечивать выполнение санитарно-эпидемиологических требований к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей, обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (статья 228, 229 ТК РФ).

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

6.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.17. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.18. Обеспечивать освоение средств, выделяемых Фондом социального страхования, на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Работники обязуются:

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

6.20. 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.

6.21. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.22. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.23. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.24. 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 с сохранением за это время средней заработной платы.

7. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Устанавливаются следующие виды социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника:

- обязательное страхование от несчастных случаев на производстве;
- обязательное медицинское страхование;
- обязательное пенсионное страхование.

7.2. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые платежи за работника.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работников ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

8.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 2 статьи 30 ТК РФ, статьи 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 статьи 370 - 378 ТК РФ).

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи, оргтехнику, а также помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

8.3.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.3.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Работодатель в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения может производит ежемесячные выплаты руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере до 20% от должностного оклада (статья 377 ТК РФ).

8.5. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

8.6. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает следующие решения:

- 1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ)
- 2) установление системы оплаты труда работников (статья 114 ТК);
- 3) принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК);
- 4) составление графиков сменности (статья 103 ТК);
- 5) установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК);
- 6) привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК);
- 7) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 ТК РФ);
- 8) установление режима работы с разделением рабочего дня на части (статья 105 ТК);
- 9) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- 10) установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- 11) сокращение численности или штата работников, массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- 12) создание комиссий по охране труда (статья 224 ТК РФ);
- 13) утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- 14) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ), за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- 15) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);
- 16) определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников (статья 196 ТК РФ);
- 17) определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- 18) формирование аттестационной комиссии в учреждении (статья 82 ТК РФ);
- 19) принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- 20) изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

-сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373, 374 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

21) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

22) представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

23) представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

24) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

25) установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

26) распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

27) утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

28) установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

1) сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

2) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

3) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по специальной оценке условий труда, профессиональных рисков, охране труда, социальному страхованию.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

9.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

9.3. Осуществлять контроль:

1) соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) правильности расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;

3) правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

4) состояния охраны труда в Учреждении;

5) правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.4. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.5. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.6. Совместно с комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

9.7. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза в образовательной организации.

9.8. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

9.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

9.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти членов семьи, стихийных бедствиях, серьезных заболеваний, тяжёлого материального положения.

10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Стороны договорились:

11.2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.3. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения. При поступлении работника на работу администрация обязана ознакомить его с текстом коллективного договора.

11.5. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки (статья 414 ТК РФ).

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель первичной профсоюзной
 организации
 МБУДО «Мостовская ДШИ»
 О.Н. Шинкаренко
 1 июня 2023 г.

УТВЕРЖДЕНИЕ № 2 « коллективного договора»
 МБУДО «Мостовская ДШИ»
 УТВЕРЖДАЮ
 Директор МБУДО «Мостовская ДШИ»
 М.С. Соколова
 2023-

Подразделение: "МОСТОВСКАЯ ДШИ"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

Организация: МБУДО "МОСТОВСКАЯ ДШИ"
 Подразделение: "МОСТОВСКАЯ ДШИ"

К выплате:
 Должность:
 Оклад (тариф):

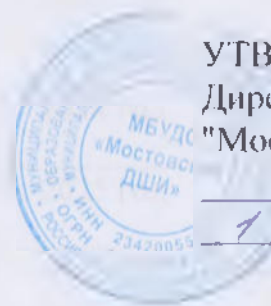
| Вид | Период | Рабочие | | Оплачено | Сумма | Вид | Период | Сумма |
|-------------------|--------|---------|------|----------|-------|--|--------|-------|
| | | Дни | Часы | | | | | |
| Начислено: | | | | | | Удержано: | | |
| Оплата по окладу | | | | | | НДФЛ | | |
| Доплата за | | | | | | Профсоюзные взносы | | |
| | | | | | | Выплачено: | | |
| Надбавка за | | | | | | За первую половину месяца (Банк, вед. №) | | |
| | | | | | | Начисление зарплаты, зарплата (Банк, вед. №) | | |

Долг предприятия на начало 0,00 Долг предприятия на конец 0,00
 Общий облагаемый доход
 Вычетов на детей:

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к коллективному договору
МБУДО "Мостовская ДШИ"

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО "Мостовская ДШИ"
О.Н. Шинкаренко
1 июня 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО
"Мостовская ДШИ"

М.С. Совкова


2023 г.

Соглашение по охране труда на 2023 -2026 год

| № п/п | Содержание мероприятия (работ) | Единица учета | Количество | Стоимость (тыс. руб.) | Срок выполнения | Ответственный | Кол-во работающих, которым улучшены условия труда | |
|-------|---|---------------|------------|-----------------------|-----------------|---------------|---|----------------|
| | | | | | | | Всего | В т.ч. женщины |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1. | Периодический медицинский осмотр | чел. | 69 | 157,3 | 2023 год | В.А. Залуцкая | 69 | 54 |
| 2. | Обучение по охране труда | чел. | 5 | 15,0 | 2023 год | В.А. Залуцкая | | |
| 3. | Приобретение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты | чел. | 15 | 45,0 | 2023 год | В.А. Залуцкая | 15 | 9 |
| 4. | Проведение специальной оценки условий труда | должность | 3 | 6,0 | 2023 год | В.А. Залуцкая | 2 | 1 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-----|---|------|----|--------|----------|---------------|----|----|
| 5. | Периодический медицинский осмотр | чел. | 69 | 160,00 | 2024 год | В.А. Залуцкая | 69 | 54 |
| 6. | Приобретение средств индивидуальной защиты | чел. | 15 | 23,0 | 2024 год | В.А. Залуцкая | 15 | 9 |
| 7. | Приобретение аптечек универсальных | шт. | 4 | 8,0 | 2024 год | В.А. Залуцкая | | |
| 8. | Периодический медицинский осмотр | чел. | 69 | 160,00 | 2025 год | В.А. Залуцкая | 69 | 54 |
| 9. | Приобретение средств индивидуальной защиты | чел. | 15 | 25,0 | 2025 гой | В.А. Залуцкая | 15 | 9 |
| 10. | Периодический медицинский осмотр | чел. | 69 | 157,3 | 2026 год | В.А. Залуцкая | 69 | 54 |
| 11. | Обучение по охране труда | чел. | 5 | 15,0 | 2026 год | В.А. Залуцкая | | |
| 12. | Приобретение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты | чел. | 15 | 48,0 | 2026 год | В.А. Залуцкая | 15 | 9 |

Специалист по охране труда

 В.А. Залуцкая

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору
МБУДО "Мостовская ДШИ"

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО "Мостовская ДШИ"

ССФ О.Н. Шинкаренко
А. Шинкаренко 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО
"Мостовская ДШИ"

М.С. Совкова
1. Совкова 2023 г.

Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

| № п/п | Профессия, должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год | Основание предоставления средств индивидуальной защиты |
|-------|----------------------|--|---------------------|--|
| 1. | Водитель автомобиля | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | Основание предоставления средств индивидуальной защиты пункт 11 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 20.04.2006 N 297 |
| | | Перчатки с точечным покрытием | 12 пар | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | дежурные | |
| | | Жилет сигнальный 2 класса | 1 шт. | |

| | | | | |
|----|---|--|-----------|--|
| 2. | Гардеробщик | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | пункт 19 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997п |
| 3. | Дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | пункт 23 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997п |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. | |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | |
| 4. | Заведующий библиотекой | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | пункт 30 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997п |
| 5. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | пункт 135 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997п |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | |
| | | Очки защитные или щиток защитный лицевой | до износа | |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа | |
| 6. | Сторож (вахтер) | Костюм (или халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | пункт 163 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты |

| | | | | |
|----|---|--|-----------|--|
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 шт. | |
| 7. | Уборщик служебных помещений | Костюм (или халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | пункт 171 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | |
| 8. | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | пункт 193 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | |
| | | Боты или галоши диэлектрические | дежурные | |
| | | Перчатки диэлектрические | до износа | |
| | | Очки защитные | до износа | |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа | |
| 9. | Механик | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 4 пары | пункт 38 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н |
| | | Перчатки с точечным покрытием | | |
| | | Очки защитные | до износа | |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа | |

Специалист по охране труда

 В.А. Залуцкая

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору
МБУДО "Мостовская ДШИ"

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО "Мостовская ДШИ"

О.Н. Шинкаренко
1 июля 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор MBUDO
"Мостовская ДШИ"

М.С. Совкова

21 июля 20 23 г.

**Список профессий,
получающих бесплатно смывающие
и обезвреживающие средства**

| № п/п | Профессия | Виды смывающие и обезвреживающих средств | Наименование работ и производственных факторов | Норма выдачи в месяц |
|----------------------------------|---|---|--|---|
| 1. 2. 3. 4. 5. 6. | Водитель автомобиля, гардеробщик, дворник, костюмер, механик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | <u>Очищающие средства</u> п.7. Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук | Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 7. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | <u>Защитные средства</u> п.2. Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) | Работы с водными растворами, растворами цемента, извести и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви | 100 мл. |

| | | | | |
|----|-----------------------------|---|---|---|
| | | <u>Очищающие средства</u> п.7. Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук | Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | <u>Регенерирующие, восстанавливающие средства</u> п.10. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки) | 100 мл. |
| 8. | Уборщик служебных помещений | <u>Защитные средства</u> п.2. Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) | Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами; работы резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки) | 100 мл. |
| | | <u>Регенерирующие, восстанавливающие средства</u> п.10. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки) | 100 мл. |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | | <u>Очищающие средства</u> п.7. Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук | Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
|--|--|---|--|---|

1. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

2. Применение защитных средств, осуществляется путем их нанесения на открытые участки тела до начала работы.

3. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств фиксируется под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

4. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Специалист по охране труда



В.А. Залуцкая

1.7. При увольнении с работы, где применяется суммированный учет, последним днем учетного периода является день увольнения.

1.8. При временном переводе работника на другую работу, где применяется суммированный учет, учетный период будет равняться календарной продолжительности перевода на другую работу (со дня начала перевода по день его окончания включительно).

1.9. При временном переводе работника с работы, где применяется суммированный учет, на другую работу, где суммированный учет не применяется, календарное время такого перевода (со дня начала перевода по день его окончания включительно) исключается из учетного периода.

1.10. Норма рабочего времени определяется в соответствии с производственным календарем, утверждаемым уполномоченным федеральным органом исполнительной власти на каждый календарный год, с учетом ограничений по продолжительности рабочего дня, рабочей недели и других ограничений продолжительности рабочего времени, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Согласно части 2 статьи 104 ТК РФ, нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работающих неполный или сокращенный рабочий день (смену, неделю) нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

2. Организация и учет работы сменного персонала

2.1. Отработанное время учитывается с момента фактического начала выполнения работником трудовых обязанностей на определенном ему рабочем месте и до момента фактического освобождения от работы.

2.2. Учет рабочего времени осуществляется ежемесячно на основании ведения табеля учета использования рабочего времени (далее по тексту - табеля).

2.3. Графики сменности на учетный период составляются комендантом и руководителем музыкального отделения из расчета нормы рабочего времени на учетный период.

2.4. Учет использования рабочего времени осуществляется в табеле методом регистрации явок и неявок за каждый рабочий день (смену) независимо от вида учета рабочего времени.

2.5. По каждому списочному работнику, а также работнику, принятому на работу по совместительству в табеле должны быть заполнены следующие реквизиты: табельный номер, фамилия, имя, отчество, профессия, число отработанных дней, число отработанных часов, в том числе ночных, сверхурочных, часов работы в выходные и нерабочие праздничные дни, число дней неявок, в том числе по причине временной нетрудоспособности, отпуска, и др.

2.6. Отметки в табеле о причинах неявок на работу, о работе в режиме

неполного рабочего дня, о сверхурочной работе и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны на основании подтверждающих документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, приказ о предоставлении отпуска и т.п.).

2.7. Табель составляется руководителем структурного подразделения или ответственными лицами, назначенными приказом руководителя учреждения и контролируется специалистом по кадрам.

2.8. Включение в табель работников и исключение из него производится на основании следующих документов по учету кадров: приказ о приеме работника на работу, приказ о переводе работника на другую работу; приказ о прекращении действия трудового договора с работником.

2.9. Табель после подписания руководителем учреждения, лицом, ответственным за его составление, работником кадровой службы передается в бухгалтерию.

2.10. Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, с письменного согласия работника на основании приказа руководителя учреждения.

2.11. Суммированный учет осуществляется на основании данных табеля учета использования рабочего времени и ведется на каждого работника ежемесячно.

2.12. Руководитель структурного подразделения, где применяется суммированный учет, на основании данных об отработанном времени обеспечивает:

- чтобы продолжительность рабочего времени каждого работника за учетный период не превышала нормы рабочих часов;
- предоставление в рамках учетного периода дополнительных выходных дней либо сокращение времени ежедневной работы (смены работникам, по которым есть превышение нормы рабочих часов, путем составления индивидуального графика работы (сменности).

2.13. Руководитель структурного подразделения обязаны:

- вести точный учет времени, фактически отработанного каждым работником;

- вести точный учет сверхурочных работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), работ в выходные и нерабочие праздничные дни на каждого работника, привлеченного к данным работам;

- обеспечить, чтобы продолжительность сверхурочной работы, не превышала для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

2.14. Проставление в графике работы в две смены подряд для одного работника, даже при его согласии, недопустимо.

2.15. Работник, отработавший все предусмотренные графиком смены, получает полный месячный оклад. При неполной отработке смен по графику, оплата производится пропорционально отработанному времени.

2.16. Замены между работниками без документально оформленных уважительных причин (временная нетрудоспособность, дополнительно оплачиваемый отпуск в соответствии с Коллективным договором и др.) не допускаются.

3. Оплата труда сменного персонала

3.1. Заработная плата сменного персонала начисляется по часовым тарифным ставкам, определяемым как частное от деления месячной тарифной ставки на среднегодовое количество часов рабочего времени в месяц.

3.2. За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 час.) вводится доплата в размере 35% от должностного оклада (ставки заработной платы) для работников, занятых в многосменном режиме.

3.3. Запланированная в графиках сменности работа в выходные дни, установленные при пятидневной рабочей неделе, включается в норму рабочего времени.

3.4. При суммированном учете рабочего времени работа по графику в общие выходные дни обеспечивается отдыхом в другое время и дополнительно не оплачивается.

При совпадении рабочего времени с праздничным днем оплата работы в этот день производится в размере двойной часовой ставки.

3.5. К сверхурочной относится работа по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Сверхурочная работа оформляется приказом директора по представлению непосредственного руководителя работника по согласованию с профсоюзной организацией и письменного согласия работника. В исключительных случаях согласие работника не требуется (статья 99 ТК РФ).

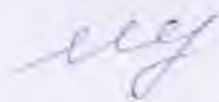
3.6. При суммированном учете рабочего времени сверхурочной работой являются часы, проработанные сверх нормы рабочего времени учетного периода (1 год), которые компенсируются в соответствии с действующим законодательством РФ. При этом время, которое не превышает двух часов за каждый рабочий день в четном периоде по календарю 5-дневной рабочей недели, оплачивается в полуторном размере, остальные часы отработанного сверхурочного времени оплачиваются в двойном размере.

Работа по договору внутреннего совместительства не является сверхурочной работой и оплачивается по одинарной часовой тарифной ставке за фактически отработанное время.

3.7. Для расчета оплаты сверхурочных при подсчете сверхурочных часов за учетный период работа в выходные и нерабочие праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

3.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Специалист по кадрам



О.Н. Шинкаренко

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к коллективному договору
МБУДО "Мостовская ДШИ"

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО "Мостовская ДШИ"
О.Н. Шинкаренко
1 июня 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор MBUDO
"Мостовская ДШИ"
М.С. Совкова
1 июня 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей в MBUDO "Мостовская ДШИ"
с ненормированным рабочим днём

| № п/п | Должность | Количество рабочих мест | Продолжительность дополнительного отпуска |
|-------|---------------------|-------------------------|---|
| 1. | Водитель автомобиля | 1 | 3 календарных дня |

