

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 25»
на 2021 – 2024 годы

Принят на общем собрании
работников учреждения
от 19.11.2021 г.
Протокол № 4

Представитель работодателя:
Директор МБУ ДО «ДШИ № 25»
С.А. Острикова
«19» ноября 2021 г.



Представитель общего собрания
работников учреждения
О.И. Лукашова
«19» ноября 2021 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Департаменте труда и занятости населения Кемеровской области
Регистрационный № 909 «26» ноября 2021 г.

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- I. Общие положения;
- II. Трудовые отношения и гарантии занятости;
- III. Оплата труда, гарантии и компенсации;
- IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству;
- V. Рабочее время и время отдыха;
- VI. Условия и охрана труда;
- VII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 25» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – Острикова Светлана Анатольевна, директор Учреждения (далее – Работодатель).

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей – Лукашова Ольга Ивановна, председатель общего собрания работников Учреждения.

1.3. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Настоящий Договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области-Кузбасса.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Настоящий Договор сохраняет своё действие:

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

- в случае изменения наименования, вида учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения;
- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет;
- при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или настоящим Договором.

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

1.8. Пересмотр обязательств сторон настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения, установленного настоящим Договором.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются сторонами путём переговоров.

1.10. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

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

1.12. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

трудового права принимаются по согласованию с представительным органом Учреждения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого им в соответствии с законодательством.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2. В трудовом договоре подробно излагаются все его обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

2.3. Работодатель несет ответственность за обеспечение занятости работников Учреждения, создание нормальных условий для работы.

2.4. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативными требованиями охраны труда;

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Работники Учреждения в трудовых отношениях обязуются:

- своевременно и качественно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры или реорганизации Учреждения, сокращением штатов, рассматривать на совместном заседании работодателя и представительного органа Учреждения.

2.6. При сокращении численности штата работников не допускается увольнение по данной причине двух и более работников из одной семьи в течение года.

2.7. Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности штата работников Учреждения или возможном расторжении трудовых договоров с работниками рассматривать на совместном заседании работодателя и представительного органа Учреждения.

2.8. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении штатов, кроме льгот, предусмотренных ТК РФ, имеют лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста; работники, воспитывающие детей в неполных семьях.

2.9. Стороны определились, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников,

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

работающих в Учреждении по трудовым договорам по основному месту работы; при этом учитываются предложения представительного органа Учреждения;

- ежегодно разрабатывает планы по повышению квалификации работников;
- создает необходимые условия для совмещения работникам работы с обучением, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации.

2.10. Работники Учреждения гарантируют:

- сохранение благоприятной атмосферы труда в коллективе, уважение прав членов коллектива;
- бережное отношение к оборудованию, материалам, музыкальным инструментам и другим материальным ценностям на рабочем месте;
- заинтересованное отношение к нуждам и потребностям коллектива, заботу об улучшении результатов учебного процесса.

3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.2. В области оплаты труда стороны договорились:

3.2.1. За выполнение трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, работникам Учреждения выплачивается заработная плата. Заработная плата работников учреждения включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), тарифные ставки, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

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

3.2.3. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

трудового распорядка, настоящим Договором, трудовым договором: 25 и 10 число.

3.2.4. Заработная плата (аванс) за первую половину месяца не должна быть ниже части месячной заработной платы, рассчитанной за фактически отработанное время.

3.2.5. Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковскую карту) всем работникам Учреждения выдаются расчетные листки, в которых должны содержаться сведения о составных частях заработной платы за месяц, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах произведенных удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате, включая выплаченную первую часть.

3.2.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ).

3.2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполняемого объема работ.

3.2.8. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.2.9. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- изменения действующего законодательства;
- изменение группы по оплате труда учреждения;

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

- увеличение стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;
- получения образования или восстановление документов об образовании;
- присвоение квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.2.10. При поступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

3.2.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

3.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.3.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (гл. 84 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

3.4. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Учреждение, в интересах которого работник исполняет государственные или общественные

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производит работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Обеспечить право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.5.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Согласно Уставу Учреждения установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компетенцией Учреждения.

4.2. Стороны исходят из того, что штатная численность работников Учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества предоставляемых услуг и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива Учреждения.

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

4.3. Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель только при реальной необходимости в этом.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. при принятии решения о сокращении численности работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении Общее собрание работников Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что применительно к Учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 5 % от общей численности работающих.

4.6. В уведомлении должны быть указаны приказ о сокращении численности работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей специалистов и руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

4.7. При экономической необходимости сокращения численности работников работодатель вначале обязуется использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- перевод высвобождаемых работников на вакантные должности с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

4.8. При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

4.9. Стороны договорились:

4.9.1. Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

- предпенсионного возраста – за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- проработавшие в Учреждении более пятнадцати лет;
- многодетные семьи (трое и более детей);
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;
- родители, имеющие на иждивении детей – инвалидов;
- работник, супруг(а) которого имеет статус безработного.

4.9.2. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух и более работников из одной семьи в течение одного года.

4.9.3. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией Учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.9.4. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в Учреждении.

4.10. Стороны определили, что работодатель:

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

4.10.1. разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в Учреждении по трудовым договорам по основному месту работы;

4.10.2. создаёт необходимые условия для совмещения работниками работы с обучением, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации;

4.10.3. предоставляет преимущественное право на поступление на работу в Учреждение при появлении вакансий или организации новых рабочих мест.

4.11. Работодатель обязуется содействовать высвобождаемым работникам в трудоустройстве у других работодателей, через органы управления культуры, службы занятости.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. 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, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, согласованными с представительным органом Учреждения.

5.2. Для руководителя, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

включает преподавательскую, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени утвержденными в установленном порядке (приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм, часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объем учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложение на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

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

5.6. В учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежемесячного оплачиваемого отпуска.

5.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов, групп) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

5.8. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, а так же случая указанного в п.5.7. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателем на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.10. В Учреждении, для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя.

5.11. Продолжительность рабочего времени преподавателей определяется расписанием занятий, которое утверждается руководителем.

5.12. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внутренних мероприятиях, предусмотренные планом Учреждения (заседание педагогического совета, родительского собрания, внеклассные мероприятия и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

5.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах реализуемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

5.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

5.15. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия представительного органа Учреждения.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

5.17. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с представительным органом Учреждения.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.18. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (статья 153 ТК РФ) и соблюдением статей 60, 97, 99 ТК РФ.

5.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.20. Педагогическим работникам, руководителю Учреждения, а также заместителю руководителя предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (постановление правительства РФ 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.21. 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

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

5.22. 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.

5.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.24. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. (ст. 136. ТК РФ).

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

5.26. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

5.27. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

5.28. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом, преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

5.29. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

5.30. 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).

5.31. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.32. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (статьи 128, 263 ТК РФ):

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет – 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводы детей в армию – до 5 календарных дней в году.

5.33. По заявлению работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет – 4 оплачиваемых выходных дня в месяц в размере среднего заработка (ст. 262 ТК РФ);

5.34. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

5.35. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной 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).

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающее производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ);

6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

6.1.3. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда и пожарной безопасности на начало учебного года;

6.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

6.1.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда и пожарной безопасности не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

6.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

6.1.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда и пожарной безопасности, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить по этой

причине простой в размере среднего заработка;

6.1.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда и пожарной безопасности, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители представительного органа работников (ст. 218 ТК РФ);

6.1.9. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастных случаев на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю утери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;

6.1.10. Осуществлять совместно с представительным органом Учреждения, контроль за состоянием условий охраны труда и пожарной безопасности, выполнением соглашения по охране труда и пожарной безопасности;

Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№ 200), 2010 г.);

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

6.1.11. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№ 200), 2010 г.).

6.2. Каждый работник имеет право на:

6.2.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

6.2.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

6.2.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

6.2.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

6.2.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

6.2.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

6.2.7. Дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

6.2.8. Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

6.2.9. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

6.2.10. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

6.2.11. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

6.2.12. гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.13. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

6.2.14. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

6.2.15. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.3. Работники учреждения обязуются:

6.3.1. Соблюдать правила, нормы, инструкции по охране труда, проходить инструктаж по охране труда, правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты, немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем в учреждении, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая дает угрозу жизни и здоровья людей.

7. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1. Стороны договорились:

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

7.1.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

7.1.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

7.1.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях

Представитель работников _____ О.И.Лукашова

обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

7.2. Стороны обязуются:

7.2. 1. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

7.3 Переговоры по заключению нового Коллективного договора или продлении настоящего Договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.

Представитель работников _____ О.И.Лукашова