

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного бюджетного образовательного учреждения
Дополнительного образования «Суджанская детская школа искусств» на
2022-2024 годы

(изменения и дополнения)

От Работодателя:
Директор ОБОУ ДО
«Суджанская ДШИ»


_____ В.В. Бакалов

«1» августа 2022 г.



От имени Работников:
Представители трудового
коллектива ОБОУ ДО «Суджанская
ДШИ»


_____ Емельянова М.Н.

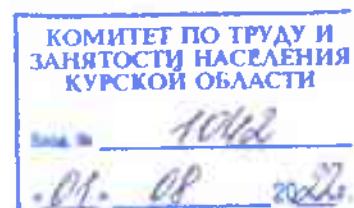

_____ Студенкова С.И.


_____ Светличный В.А.

«16 августа 2022 г.

Коллективный договор зарегистрирован в _____

_____ « » _____ 202 г. № _____



РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее - КД) Областное бюджетное образовательное учреждения дополнительного образования «Суджанская детская школа искусств» является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем школы на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. ДОГОВАРИВАЮЩИМИСЯ СТОРОНАМИ КД являются

- со стороны Работодателя - ОБОУ ДО «Суджанская ДШИ» в лице директора Бакалова Владимира Вячеславовича, действующего на основании зарегистрированного Устава образовательного учреждения и уполномоченного Учредителем на управление имуществом и выделяемыми финансовыми средствами;

- со стороны Работников – представители трудового коллектива ОБОУ ДО «Суджанская ДШИ» (далее «Представители трудового коллектива») в лице преподавателя Емельяновой Марины Николаевны, преподавателя Студенковой Светланы Ивановны и преподавателя Светличного Вячеслава Александровича, уполномоченные общим собранием работников учреждения представлять их интересы с Работодателем.

1.3. Коллективный договор разрабатывается и заключается, исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия КД являются обязательными для сторон, не противоречат Трудовому Кодексу РФ, другим актам трудового законодательства, не ухудшают, по сравнению с действующим законодательством, положения Работников. Условия КД не имеют обратной силы, после введения его в действие (ст. 12 ТК РФ).

1.4. В соответствии со ст. 23 ТК РФ стороны установили, ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, являющиеся обязательными для сторон:

- равноправие сторон, уважение и учет их интересов;
 - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
 - соблюдение норм действующего законодательства;
 - полномочность представителей сторон при внесении изменений, дополнительных условий в КД;
 - добровольность принятых сторонами обязательств;
 - реальность принятых обязательств;
 - обязательность выполнения КД;
 - контроль и ответственность за выполнением условий КД;
- а также (по условиям КД);
- обеспечение занятости и социальной защиты работников;
 - приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах.

1.5. ЦЕЛЬЮ КД являются:

- соблюдение социальных и трудовых гарантий Работников;
- обеспечение стабильности и эффективности работы образовательного учреждения;
- разграничение прав и обязанностей сторон.

1.6. Стороны признают и в пределах своих полномочий обеспечивают выполнение следующих законодательных актов:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29.12.2012г №273«Об образовании в Российской Федерации»;
- Указов Президента Российской Федерации;
- Постановлений Правительства РФ;
- актов органов власти субъектов федерации, местного самоуправления и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- дополнительных, по сравнению с законодательством, положений по условиям труда и заработной платы, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.

Стороны признают также юридическое значение и правовой характер Отраслевых тарифных соглашений, заключенных по отрасли «Культура» на федеральном и областном уровнях в области труда, заработной платы и защиты социально-экономических интересов работников детской школы искусств

1.7. ПРЕДМЕТОМ ДОГОВОРА являются взаимные обязательства Работников и Работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, в том числе:

Обязательства Работодателя

- соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия КД, соглашений и трудовых договоров;
- признавать права работников в части трудовых отношений, создания условий труда и социально-правовой защиты (ст. 21 ТК РФ);
- в условиях политики «оптимизации бюджетной сферы» принимать необходимые меры по предупреждению сокращения нагрузки и рабочих мест, по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;
- знакомить совместно с «Представителями трудового коллектива» с условиями КД, другими нормативными актами всех работников организации, а также вновь поступающих работников при приеме на работу (до подписания трудового договора);
- издавать все приказы в строгом соответствии с ТК РФ, Коллективным договором и учетом мнения «Представителей трудового коллектива»;
- не ограничивать законные права работающих и их представителей, признавать право работников на участие в управлении образовательным учреждением, в предусмотренных законом формах (ст. 21 ТК РФ);
- выплачивать с уплатой процентов (денежной компенсации) заработную плату, оплату отпуска, выплаты при увольнении и другие выплаты, причитающиеся работнику, при нарушении установленного срока выплаты в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных 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. (ст.236 ТК РФ);
- возмещать работнику:

- не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;

- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или Государственной инспекции труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки выдачи трудовой книжки, внесения в нее не соответствующей законодательству формулировки причин увольнения (ст. 234 ТК РФ);

* ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ);

* моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ);

- добиваться своевременного и полного финансирования по оплате труда, исполнения сроков выдачи заработной платы, установленных КД и трудовым договором;

- признавать за «Представителями трудового коллектива» право на взаимодействие и переговоры по защите интересов работников детской школы искусств; право защищать работников при заключении трудовых договоров, увольнениях, тарификациях, переводах на другую работу внутри школы, в коллективных и индивидуальных трудовых спорах.

Обязательства «Представителей трудового коллектива»:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения с целью сохранения рабочих мест, своевременных и полных выплат, предоставления Работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД;

- сотрудничать на принципах социального партнерства с Работодателем в вопросах соблюдения законодательства, трудовых отношений, социального страхования;

- признавать право администрации на руководство и управление учреждением, регулирование производственных отношений в рамках ТК РФ и других законодательных актов о труде при условии, что эти полномочия не используются в целях дискриминации Работников;

- обеспечивать защиту коллективных интересов и трудовых прав Работников в целях улучшения условий труда;

- обеспечивать защиту индивидуальных трудовых прав и социально-экономических интересов Работников;

- всемерно содействовать

*реализации КД, Отраслевых федеральных и территориальных соглашений, снижению напряженности в трудовом коллективе.

Совместные обязательства сторон:

- признавать своими первоочередными задачами обеспечение устойчивой и ритмичной работы учреждения, дальнейшее развитие и совершенствование учебно-воспитательного процесса, социально-экономическую защиту Работников;
- способствовать заключению и выполнению КД;
- принимать решения по вопросам и проблемам, связанным с ходом выполнения КД;
- обеспечивать информацией, представляющей взаимный интерес.

1.8. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Действие КД распространяется на всех Работников ОБОУ ДО «Суджанская ДШИ».

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, статуса, наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором (ст. 43 ТК РФ).

При переизбрании новый состав «Представителей трудового коллектива» является правопреемником в части выполнения условий КД.

При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон.

При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности, в ходе которых стороны вправе начать переговоры о заключении нового КД или сохранения действующего.

В ходе пересмотра коллективного договора должен быть решен вопрос о сохранении льгот для Работников и выполнении других условий, предусмотренных прежним КД.

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.

Все Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Исключительным правом Работодателя является обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения, управление и контроль за организацией учебного процесса, заключение трудовых договоров.

Вопросы регулирования трудовых отношений, трудовых споров, установление режима труда и отдыха, существенных изменений условий труда Работников согласовываются с «Представителями трудового коллектива».

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым договором РФ и иными федеральными законами. При этом один экземпляр трудового договора отдается работнику.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. В срочном трудовом договоре указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе. 2.3. В трудовой договор вносятся обязательные условия в соответствии со ст. 57 ТК РФ, а также дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон, устанавливаемые в договорном порядке.

При заключении трудового договора не могут устанавливаться следующие условия:

- основания увольнения;
- установление дисциплинарных взысканий;
- введение для Работников полной материальной ответственности, кроме случаев, предусмотренных в ст. 243 ТК РФ;

Образец трудового договора для различных категорий Работников разрабатывается Работодателем с учетом мнения «Представителей трудового коллектива».

Условия трудового договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим КД (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 Трудового кодекса РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

2.5. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе Работодателя либо Работника с категориями работников, которые определены ст. 59 ТК РФ, по согласованию с «Представителями трудового коллектива».

2.6. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть заключен второй трудовой договор о работе по совместительству, выполняемой по месту основной работы и (или) в других организациях.

Особенности работы по совместительству для педагогических работников определяются в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 282-288, 333 ТК РФ, Постановление Министерства труда и социального развития РФ № 41 от 30.06.03г.).

Трудовой договор с Работником - совместителем может быть прекращен в случае приема на работу Работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 280 ТК РФ).

2.7. При продолжении трудовых отношений после окончания срока трудового договора хотя бы на один день, без требования сторон об их прекращении, трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

2.8. После заключения взаимных обязательств по выполнению условий трудового договора Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, установленных законом (ст. 60 ТК РФ);

2.9. По соглашению сторон выполнение обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, возможно за дополнительную оплату. Размер дополнительной оплаты и порядок ее установления регулируется соглашением сторон.

2.10. Работодатель не может принуждать Работника выполнять дополнительные должностные обязанности без согласия Работника.

2.11. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия Работника не допускаются.

2.12. Применение дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям) за неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником трудовых обязанностей производится после представления Работодателю письменного объяснения Работника, не позднее 1 месяца после обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске и времени, необходимого на учет мнения «Представителей трудового коллектива».

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Работодатель по собственной инициативе, по просьбе Работника, «Представителей трудового коллектива» или непосредственного руководителя Работника вправе снять взыскание до истечения одного года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ).

2.13. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

2.14. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя учреждения, его заместителей по требованию «Представителей трудового коллектива» производится после подачи Учредителю (Работодателю) заявления «Представителей трудового коллектива» о нарушении руководителем, его заместителями законов или иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения. Учредитель (Работодатель) обязан рассмотреть поданное заявление и сообщить о результатах рассмотрения «Представителям трудового коллектива».

В случае, если факты нарушений подтвердились, Учредитель (Работодатель) обязан применить к руководителю (заместителю руководителя) организации дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

2.15. Расторжение трудового договора по основаниям, не предусмотренным законом, не допускается.

2.16. Прекращение трудового договора возможно по основаниям предусмотренным ТК РФ.

Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя производится с обязательным участием «Представителей трудового коллектива» по условиям, указанным в ст. 82 ТК РФ.

2.17. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности Работника, пребывания его в отпуске, командировке (ст. 81 ТК РФ).

2.18. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации Работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией.

2.19. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником также являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

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

Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения может быть предан гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или если это необходимо для защиты обучающихся.

Обязательства Работодателя:

- разрабатывать должностные инструкции для всех категорий Работников и Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения «Представителей трудового коллектива». Правила внутреннего трудового распорядка принимаются Общим собранием работников и являются приложением к КД;

- знакомить Работника под роспись при заключении трудового договора с настоящим КД, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами, действующими в учреждении;

- определять при заключении трудового договора права Работника: срок, условия труда и заработной платы, размер ставок, условия расторжения договора, социальные гарантии и льготы в соответствии с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором;

- принимать по согласованию с «Представителями трудового коллектива» локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр определенные сторонами условия трудового договора, кроме ухудшающих положение Работника, по сравнению с условиями КД (ст. 72-75 ТК РФ);

- все вопросы, связанные с реорганизацией, изменением структуры, профиля деятельности учреждения принимать и рассматривать с участием «Представителей трудового коллектива».

Дополнительные обязательства Работодателя:

- производить предварительное распределение нагрузки педагогическим работникам и концертмейстерам на новый учебный год до ухода в отпуск, окончательное распределение - перед новым учебным годом;

- при распределении нагрузки учитывать следующие принципы:

а) качество педагогической работы и выполнения должностных обязанностей;

б) преемственность классов;

в) сохранение объема нагрузки;

г) сохранение контингента обучающихся.

- распределять обучающихся нового набора при участии заведующих отделениями и «Представителей трудового коллектива», по принципу равномерного формирования классов по способностям и степени подготовки обучающихся (с учетом заявлений родителей);

- производить прием совместителей по согласованию с «Представителями трудового коллектива»;

- обеспечить повышение квалификации Работников образовательного учреждения путем профессиональной подготовки, переподготовки и обучения новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ). Формы профессиональной подготовки и переподготовки определяются с учетом мнения «Представителей трудового коллектива» учреждения (ст. 196 ТК РФ). Направление Работников для повышения квалификации с отрывом от работы производить с сохранением места работы, должности и оплаты в размере не ниже среднего заработка;

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

- обеспечить возможность преподавателям право на свободу выбора методов обучения и воспитания, оценки знаний, использования учебных пособий и материалов;

- признавать за «Представителями трудового коллектива» право персональной защиты работников при тарификации, увольнениях и сокращениях, участие в трудовых спорах;

- признавать право каждого Работника выносить на обсуждение Общего собрания работников любой вопрос, связанный с производственной и профессиональной деятельностью;

- рассматривать в двухнедельный срок поступающие от Работников предложения, замечания, жалобы, просьбы;

- признавать приоритетность до конфликтного разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- урегулирование конфликтов производить в строгом соответствии с законодательством.

Обязательства «Представителей трудового коллектива»:

- консультировать Работников по вопросам занятости и трудового законодательства;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов Работников в отношениях с Работодателем;
- рассматривать индивидуальные трудовые споры Работников с администрацией, участвовать в рассмотрении коллективных трудовых споров, связанных с нарушением действующего законодательства о труде, условий КД;
- содействовать Работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении Работниками трудовых обязанностей;
- добиваться улучшений условий труда Работников.

Обязательства Работников:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- подавать письменное заявление в учебную часть в случае несогласия с объемом учебной нагрузки;
- возмещать Работодателю, причиненный ему прямой действующий ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежит. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право Работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (ст.240 Трудового кодекса РФ).

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях (ст.250 Трудового кодекса РФ). Если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работник обязан возместить причиненный ущерб, суд, в соответствии с ч.1 ст. 250 Трудового кодекса РФ, может с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также других конкретных обстоятельств снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности. При этом следует иметь в виду, что в соответствии с ч.2 ст.250 Трудового кодекса РФ снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не может быть произведено, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

- соблюдать требования Устава учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, условия КД;
- соблюдать трудовую дисциплину и выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда (технике безопасности, противопожарной безопасности, производственной санитарии);
- своевременно производить учет и отчетность по выполнению своей работы:
 - а) грамотное оформление документации (расписание, журналы, дневники) в установленные сроки;
 - б) в последние дни месяца подавать сведения об отработанных часах за месяц;
 - в) представлять календарные и репертуарные планы и отчеты о их выполнении в установленные сроки.
 - г) отчет о проделанной работе - по окончании учебного года (в письменной форме);
 - д) заполнение общешкольной ведомости успеваемости в установленные сроки, по окончании учебной четверти и года;
- своевременно подавать в учебную часть сведения об изменении расписания;
- бережно относиться к имуществу учреждения и других Работников;
- уважительно и корректно обходиться с представителями администрации, другими работниками, обучающимися, их родителями и пр. лицами;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;
- признавать право Работодателя в случаях нарушения трудовой дисциплины прибегнуть к наказаниям в соответствии с ТК РФ, а также к сокращению и лишению премиальных выплат, льгот на дополнительно оплачиваемые дни к отпуску, определенные КД;
- не проводить забастовки в отношении какого-либо вопроса, решаемого в рамках КД, если Работодатель не отказывается от его рассмотрения и не осуществляет дискриминационных действий по отношению к трудовому коллективу и профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми Общим собранием трудового коллектива по представлению Работодателя и согласованными с «Представителями трудового коллектива».

3.2. В учреждении устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем

* с сокращенной продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю для преподавателей и концертмейстеров (ст. 333 ТК РФ);

* с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю для административно-обслуживающего персонала;

3.3. Работник может осуществлять работу по совместительству в свободное от основной работы время как по основному месту работы, так и в других организациях, на условиях, установленных ст. 97 и 282 ТК РФ.

3.4. Начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяются расписанием занятий и графиками работы, утвержденными Работодателем и закрепленными в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Для женщин, имеющих детей до 18 лет предоставляется возможность работы по индивидуальному гибкому графику.

3.5. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с «Представителями трудового коллектива» в случаях, предусмотренных законодательством.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа в выходной день по желанию Работника может компенсироваться другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Привлечение работника к работе и дежурствам в выходные и праздничные дни может производиться только по согласованию с «Представителями трудового коллектива» (ст. 113, 153 ТК РФ).

3.7. Работа в сверхурочное время по инициативе Работодателя компенсируется соответствующей оплатой с документальным оформлением письменного согласия Работника и мотивированного учета мнения «Представителей трудового коллектива» учреждения (ст. 99 ТК РФ).

3.8. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

К работе в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только с письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и ст. 259 ТК РФ:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- Работники, имеющие детей инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;
- Работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

Эти же гарантии распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

3.9. Работа на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) устанавливается на основании ст.93 ТК РФ.

3.10. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14 лет; ребенка- инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени;

- Работнику по соглашению с Работодателем;
- женщины с детьми дошкольного возраста с сохранением среднего заработка.

3.11. Дополнительные выходные дни могут быть предоставлены одному из родителей (опекуну, попечителю) ребенка-инвалида по его письменному заявлению - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

3.12. Работодатель совместно (по согласованию) с «Представителями трудового коллектива»:

- разрабатывает и утверждает годовой календарный график осенних, зимних и весенних каникул.

- регулирует перенос рабочих дней, связанный с государственными праздниками, с учетом графика работы предприятий, организаций и образовательных учреждений Суджанского района.

В образовательном учреждении работникам предоставляются:

а) Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для преподавателей и концертмейстеров, и 28 календарных дней для остальных работников с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 334 ТК РФ)

Преимущественное право на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время предоставляется женщинам с детьми до 14 лет.

Удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется:

инвалидам - 31 календарных дней (ст.23 Федерального закона от 24.11.95 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)

В соответствии со ст.123, 372 ТК РФ администрация согласовывает с «Представителями трудового коллектива» график отпусков;

По письменному заявлению Работника, в связи с семейными обстоятельствами, Работодатель имеет право предоставить Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в иное время, чем установлено графиком отпусков.

В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время ежегодного отпуска;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- все периоды времени, когда Работник не работал в связи с дополнительными льготами и гарантиями, предоставленными настоящим КД. (Основание ст. 121 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

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 (ст.124 ТК РФ).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

б) Длительный отпуск педагогическим работникам образовательных учреждений (не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы), сроком до одного года, порядок и условия которого определяются Учредителем (ст.335 ТК РФ), с сохранением права досрочного выхода на работу (по коллективному договору).

в) Оплачиваемый отпуск женщинам по беременности и родам по заявлению в соответствии с медицинским заключением, продолжительностью 70 (в случае осложненных родов- 86 , при рождении двух и более детей- 110) календарных дней после родов.

При нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, приказ о ее увольнении отданный Работодателем во время ее отсутствия, или если срок исполнения этого приказа совпадает с ее отсутствием, является незаконным. (Конвенция МОТ № 103 от 7 сентября 1955 г. «Об охране материнства» ст.6).

г) Отпуск по уходу за ребенком (оплачиваемый за счет средств социального страхования):

- женщине (до достижения ребенком возраста трех лет);
- отцу ребенка, бабушке, дедушке, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком, за Работником сохраняется место работы (должность) – ст. 256 ТК РФ;

д) Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем- 3 календарных дня, который по письменному заявлению работника может быть заменен денежной компенсацией (основание- ст.126 ТК РФ);

е) Дополнительные неоплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска, по письменному заявлению Работника (основание – ст. 128 ТК РФ):

- рождение ребенка - до 5-ти календарных дней;
- бракосочетание - до 5 календарных дней;
- похороны близких родственников - до 5 кал. дней (в особых случаях – до 7 кал дней по условиям КД);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 кал. дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 кал. дней в году.

В других случаях, предусмотренных КД:

- юбилея, если он приходится на рабочий день (с 50 лет: 50, 55, 60, 70 лет – женщинам и 50, 60, 70 лет – мужчинам) - один рабочий день;
- отпуска, связанные с семейными обязанностями:

* работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет - ежегодные отпуска продолжительностью до 14 кал дней, используемые полностью либо по частям (ст. 263 ТК РФ);

- * при праздновании свадьбы детей – 3 кал. дня;
- * серебряной, золотой свадьбы - 2 кал. дня;
- * в первый день занятий в школе родителям, опекунам, (попечителям), имеющим детей до 12 – летнего возраста – 1 день;
- * для провода детей на военную службу – 2 календарных дня;

* неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, жен, мужей, детей, опекунов, усыновителей и попечителей) – до 2 дней;

* отпуск по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения;

- в других случаях:

* в связи с переездом на новое место жительства – 3 кал. дня;

* для ликвидации аварии в доме - до 2 кал. дней.

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Оплата и нормирование труда

4.1. Система оплаты труда работников Учреждения, включающая размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются на основании:

- Положения об оплате труда работников Областного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования "Суджанская детская школа искусств";

- Коллективного договора, локальных нормативных актов в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.

4.2. Заработная плата Работнику устанавливается Трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

4.3. Условия оплаты труда, определённые Трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определённые КД, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Основными критериями аттестации являются квалификация Работника и результаты, достигнутые при исполнении служебных обязанностей.

Квалификационные категории определяет аттестационная комиссия.

4.5. Продолжительность рабочего времени и норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников устанавливаются в соответствии со ст. 333 ТК РФ и Постановлениями Правительства РФ.

4.6. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы, не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 23 числа текущего периода, за вторую половину - 8 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.7. 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 невыплаченных 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.

4.8. Заработная плата, не полученная в связи со смертью Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов (ст. 141 ТК РФ).

4.9. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

4.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. 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. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.11. За Работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.12. Экономия средств (бюджетных) по условиям КД, может направляться на:

- премирование, оказание материальной помощи Работникам;
- улучшение условий труда и быта;

Обязательства Работодателя по оплате труда Работников:

- обеспечить Работникам равную оплату за равный труд;
- возместить Работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- сохранить место работы, должность и компенсационные выплаты из расчета среднего заработка в случае организации и проведения трудовым коллективом забастовки на весь ее период (ст. 414 ТК РФ);
- извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, через расчетный листок. Форма расчетного листка

утверждается Работодателем с учетом мнения «Представителей трудового коллектива» (ст. 136 ТК РФ);

-информировать Работников учреждения о финансовых поступлениях из бюджета, доходов от платных услуг и других доходов, а также их расходовании;

Гарантийные и компенсационные выплаты

Работникам учреждения Работодателем предоставляются гарантии (и компенсации):

1) при направлении в служебные командировки (сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой) ст. 167 ТК РФ;

2) при выполнении государственных и общественных обязанностей (освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время);

3) при совмещении работы с обучением в государственных учреждениях высшего и среднего профессионального образования (ст. 173-177 ТК РФ).

4) гарантии работающим женщинам:

- при прохождении диспансерного обследования по беременности (с сохранением среднего заработка по месту работы) - ст. 254 ТК РФ;

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до 3-х лет, одиноким матерям, имеющим ребенка до 14 лет, ребенка инвалида до 18 лет, воспитывающим ребенка без матери опекунам, попечителям - исключение расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст.264 ТК РФ);

- прервавшим трудовую деятельность на срок более 1 года на повышение квалификации, обучение новым программам, специальностям (Концепция гендерной политики ФНПР от 26.09.2001г.);

РАЗДЕЛ V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ

5.1. Стороны признают, что занятость - одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест, в том числе.

- Работодатель на основе взаимодействия с органами культуры, исполнительной власти осуществляет работу по прогнозированию и экспертизе любых экономических и организационных преобразований в учреждении с целью оценки их влияния на численность занятых и обеспечения необходимых мер социальной защиты в случае массового сокращения числа работающих;

- обеспечивает участие и учитывает мнение «Представителей трудового коллектива» при рассмотрении вопросов, связанных с изменением структуры, статуса школы, реорганизации, изменением численности и увольнением Работников по инициативе Работодателя;

- разрабатывает и представляет коллективу концепцию перспективного развития школы с выделением приоритетных направлений и основных задач;

- обеспечивает выполнение законодательства о занятости и гарантиях реализации права граждан на труд, предоставляет «Представителям трудового коллектива» информацию о создании и ликвидации рабочих мест;

- с целью социальной и трудовой защиты работников в условиях «оптимизации бюджетной сферы», совместно с «Представителями трудового коллектива» разрабатывает систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников, включающую:

- *курсы повышения квалификации как без отрыва, так и с отрывом от производства;

- *обучение работников в учреждениях среднего и высшего профессионального образования;

- *возможность обучения женщин после отпуска по уходу за ребенком с сохранением среднего заработка на период обучения.

- совместно с Советом школы разрабатывает план мероприятий по привлечению обучающихся, обеспечению количественного и качественного нового набора.

5.2. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников, а при его угрозе принимает, с учетом мнения «Представителей трудового коллектива», необходимые меры (ст. 180 ТК РФ);

В соответствии со ст. 82 ТК РФ и Областным Отраслевым Соглашением, стороны признают массовым увольнением одновременное в течение 30 календарных дней увольнение 5% от общей численности работающих в учреждении.

Обязательства Работодателя при массовом высвобождении работников:

- заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, письменно предупреждать «Представителей трудового коллектива» о мероприятиях по сокращению численности или штата работников, а в случае, если решение о сокращении может привести к массовому увольнению (5% от общей численности работающих) – не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (основание: п.2 ч.1 ст. 81; ст. 82 ТК РФ);

- одновременно с предупреждением предоставлять проекты приказов о сокращении, предполагаемый список сокращаемых должностей и конкретных работников, перечень вакансий, варианты трудоустройства;

- о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата предупреждать каждого работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- ставить в известность городскую службу занятости за 2 месяца до предполагаемого сокращения численности или штата;

- извещать работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца;

- производить поэтапное высвобождение работников при сокращении штата на 5% и более от общей численности работающих;

- принимать меры для сохранения штатных работников;

- расторгать в первую очередь трудовые договоры с совместителями и принятыми на выполнение определенной работы и по срочным трудовым

договорам, а также прекратить прием совместителей, чтобы заполнить освободившиеся рабочие места штатными работниками;

- предлагать высвобождаемому работнику рабочие места в соответствии с его профессией (специальностью), квалификацией;

- предоставлять лицам, уволенным по сокращению штатов, прежнюю должность или учебную нагрузку в случае введения их в очередном учебном году;

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

- ввести, по согласованию с «Представителями трудового коллектива», режим неполного рабочего времени сроком до 6 месяцев;

- выдавать работникам в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по их письменному заявлению - копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ);

- предоставлять работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, все льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и настоящим КД.

5.3. Не подлежат увольнению по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ):

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

- одинокие матери и другие лица, воспитывающие ребенка без матери, при наличии ребенка до 14 лет, или ребенка-инвалида до 18 лет (за исключением увольнения по пункту 1, пункту 3, пунктам 5-8, 10, 11 ст. 81 ТК РФ).

5.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов в соответствии с законодательством имеют (ст. 179 ТК РФ):

- Работники с более высокой квалификацией;

- Работники с равной квалификацией:

- * имеющие двух или более иждивенцев, находящихся на их полном содержании;

- * лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- * получившие производственную травму или травму при исполнении служебных обязанностей, а также профессиональное заболевание в данном учреждении;

- * инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- а также, по условиям КД (ст. 179 ТК РФ):

- лица предпенсионного возраста - за 5 лет до выхода на пенсию;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- одинокие матери, обучающие детей в образовательных учреждениях, до 18-летнего возраста;

- одинокие отцы, опекуны (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- работники, имеющие более высокие результаты труда;

- квалифицированные работники, имеющие стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет.

5.5 Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора работника (ст. 75 ТК РФ).

5.6. При реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются ст. 75 ТК РФ).

Обязательства «Представителей трудового коллектива» при массовом высвобождении работников:

- выяснять законность, обоснованность и целесообразность высвобождения работников, учитывая их интересы и интересы трудового коллектива;
- контролировать наличие всех имеющихся возможных вакансий, предлагаемых высвобождаемому работнику;
- обратиться к учредителю или в органы местного самоуправления с просьбой о приостановлении решения Работодателя о высвобождении работников при наличии серьезных затруднений с трудоустройством.

РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда. В соответствии со ст. 212 ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ по охране труда, безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию.

Обязательства Работодателя по охране труда и здоровья работников:

- 1) Обеспечить:
 - здоровые и безопасные условия труда (при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении трудового процесса, применении инструментов и материалов), предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний;
 - режим труда и отдыха работников.
- 2) Выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений, меры противопожарной безопасности.
- 3) Исключить условия труда, неблагоприятные для работающих женщин, приводящие к росту профессиональных заболеваний и травматизма. (Концепция гендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 г.).
- 4) Организовать контроль за состоянием условий труда и соблюдать требования по проведению специальной оценки условий труда согласно ТК РФ и Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 5) Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

6) Проводить инструктажи работников по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно а также правилам поведения при угрозе террористических или хулиганских действий.

7) Информировать работников об условиях и охране труда, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах (ст. 212 ТК РФ).

8) Организовать за счет средств Работодателя:

- ежегодные обязательные периодические (предварительные – при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников;
- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда:

- обеспечивать световой и температурный режим в помещениях;
- питьевую воду, соответствующую санитарно-гигиеническим требованиям.

9) Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

10) Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, мыла, обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий.

11) Принимать меры (оказание пострадавшим первой помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

12) Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

13) Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, получения профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года.

В соответствии с указанным федеральным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты застрахованным профессиональной трудоспособности.

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы.

В случае смерти застрахованного, единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном шестидесятикратному минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день такой выплаты.

Размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом районного коэффициента.

Выплаты назначаются на основании решения регионального отделения Фонда социального страхования РФ, который является, в соответствии с ФЗ № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», страховщиком.

Работнику, состоящему в трудовых отношениях с Работодателем – причинителем вреда, выплаты производятся через бухгалтерию организации.

Работнику, уже не состоящему в трудовых отношениях с Работодателем – причинителем вреда, выплаты осуществляет региональное отделение Фонда социального страхования РФ.

14) Предоставлять Работнику другое место работы при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

15) Выплачивать денежную компенсацию, как за время простоя по вине работодателя и невозможности предоставления другого места работы до устранения опасности (ст. 220 ТК РФ). Отказ Работника от работы в этом случае не может служить для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ);

Работник также имеет право участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением условий труда и расследованием происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).

16) Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, транспортными средствами за счет учреждения (ст. 223 ТК РФ).

17) Заключить договор со специалистом или организацией, оказывающими услуги в области охраны труда, с учетом специфики деятельности образовательного учреждения (ст. 217 ТК РФ).

18) Организовать на паритетных началах с «Представителями трудового коллектива» комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, а также расследования несчастных случаев на производстве (ст. 217 ТК РФ).

Обязательства «Представителей трудового коллектива» по охране труда и здоровья работников:

- осуществлять контроль (ст. 218, 370 ТК РФ) за:
состоянием охраны труда.

Обязательства работников:

- соблюдать должностные инструкции работников учреждения;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать правила и инструкции по охране труда и меры противопожарной безопасности;
- сообщать Работодателю о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях угрожающих жизни и здоровью работников, обучающихся (ст. 214 ТК РФ);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктажи по

охране труда (ст. 214 ТК РФ), противопожарной безопасности и мерах предотвращения террористических актов;

- проходить обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры (обследования) – ст. 214 ТК РФ.

- все работники, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда (ст. 225 ТК РФ).

РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

Обязательства Работодателя:

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

7.1. Социальное и медицинское страхование:

- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, на социальное страхование, пенсионное обеспечение, обязательное медицинское страхование;

- вести персонифицированный учет и передавать каждому застрахованному лицу, работающему на предприятии, копию сведений, предоставленных в орган ПФР для включения в индивидуальный лицевой счет;

- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, медицинского страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего;

- осуществлять контроль по правильности начисления страховых взносов и своевременной выплате пособий за счет средств соцстраха (по временной нетрудоспособности, беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком до 1,5 лет и на погребение);

- расходовать средства государственного социального страхования, направляемые на санаторно-курортное лечение, летний отдых детей, в соответствии с нормативами, определяемыми исполнительным органом Фонда социального страхования по Курской области;

7.2. Поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, награждать ценным подарком, Почетной грамотой и т.д.).

7.3. Представлять за особые трудовые заслуги к награждению Благодарственными письмами, Почетными грамотами Администрации Суджанского района, Комитета по культуре Курской области, Министерства культуры РФ; к почетным званиям и государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

7.4. Определять дифференцированные надбавки и доплаты за профессиональное мастерство, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания и в других особых случаях за счет всех источников финансирования (ст. 6, 151 ТК РФ).

7.5. Положение об оплате труда разрабатывать с учетом мнения «Представителей трудового коллектива».

Работники имеют право в целях личной защиты:

- на регулярную и полную информацию о хранящихся у Работодателя своих персональных данных, бесплатный доступ к ним, возможность получения копии любой записи, содержащей персональные данные;
- требовать исключения или исправления неверных или неполных записей с выражением собственного мнения об этом в личном заявлении.

Обязательства «Представителей трудового коллектива»

«Представители трудового коллектива» обязуются:

7.6. Содействовать администрации в выполнении производственных задач, планов социального развития, охране труда и здоровья.

7.7. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников.

7.8. Содействовать в предоставлении гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, Соглашениями и КД.

7.9. При содействии и финансовой поддержке Работодателя организовывать и проводить культурно-массовую и оздоровительную работу:

- празднование Международных дней Музыки и Учителя, Нового года, Дня защитников Отечества и Международного женского дня 8 Марта;
- празднование Дня пожилых людей и Дня Победы 9 мая (для ветеранов);
- проведение Новогодних утренников для детей;

7.10. Содействовать и оказывать помощь в организации и проведении юбилейных мероприятий работников.

Совместные обязательства Работодателя и «Представители трудового коллектива»

РАБОТОДАТЕЛЬ И «ПРЕДСТАВИТЕЛИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»:

- обеспечивают информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильности применения списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются досрочные пенсии;
- взаимно обеспечивают друг друга информацией, представляющей интерес для сторон;
- разрабатывают мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работников, в случае высвобождения их в результате реорганизации, ухудшения финансово-экономического положения Учреждения, условий труда, максимально смягчающие последствия данных процедур;

РАЗДЕЛ VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»

Взаимоотношения Работодателя (администрации) и «Представителей трудового коллектива» строятся на основе действующего законодательства, соглашений и настоящего КД.

Работодатель признает «Представителей трудового коллектива» единственным представителем Работников, получившим полномочия трудового коллектива на Общем собрании, при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем, представлении интересов Работников (ст. 30 ТК РФ).

Обязательства Работодателя перед «Представителями трудового коллектива» учреждения:

- соблюдать права и гарантии «Представителей трудового коллектива»;
- обеспечивать право работников на участие в управлении учреждением (ст. 52, 53 ТК РФ);
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, совместно (по согласованию) с «Представителями трудового коллектива» (ст. 8 ТК РФ);
- предоставлять «Представителям трудового коллектива» учреждения всю необходимую, полную и достоверную информацию, отчетность, документы, сведения и объяснения по финансово-экономическому состоянию, условиям труда, заработной плате, организационным и структурным изменениям в учреждении и другим вопросам социально-трудовых отношений;
- не препятствовать:
 - * осуществлению деятельности «Представителей трудового коллектива» по защите прав работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;
 - * посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением КД, соглашений;
 - * контролю за:
 - расчетами заработной платы;
 - распределением нагрузки преподавателей и концертмейстеров;
 - продолжительностью рабочего дня;
 - расписанием занятий;
 - состоянием трудовых книжек работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение);

РАЗДЕЛ IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.2. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.

9.3. За 3 месяца до истечения срока действия настоящего коллективного договора стороны обязаны вступить в коллективные переговоры по разработке проекта и заключения нового коллективного договора.

9.4. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

9.5. Работодатель в 7-дневный срок представляет Коллективный договор, приложения, Протокол разногласий на уведомительную регистрацию в Управление по регулированию трудовых отношений.

9.6. В случае изменения общероссийского законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда работников на основе взаимных договоренностей в КД вносятся соответствующие изменения и дополнения.

Внесение изменений и дополнений к коллективному договору производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения.

9.7. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения КД, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

9.8. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по внесению предложения, а их длительность не превышает двух недель.

9.9. Предложения изменений или дополнений принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.

9.10. Изменения и дополнения в КД в течение срока его действия проводятся только по взаимному согласию администрации и «Представителей трудового коллектива». Вопросы, которые из-за разногласия сторон не согласованы, вносятся в Протокол разногласий.

9.11. Изменения или дополнения КД, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между Работодателем и представителем Работников - «Представители трудового коллектива».

9.12. Контроль за выполнением условий КД в соответствии со ст. 51 ТК РФ осуществляют:

- «Представители трудового коллектива»;
- Работодатель в лице директора.

9.13. Нормы локальных и нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами КД, Областного отраслевого соглашения, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 371-373 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников не подлежат применению.

9.14. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении настоящего коллективного договора на Общем собрании (конференции) работников.

9.15. За неисполнение КД и нарушение его условий Работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 54 ТК РФ).

9.16. Работодатель обязуется рассматривать предложения Работников по вопросам деятельности учреждения и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

9.17. При выполнении Работодателем всех условий КД «Представители трудового коллектива» обязуются не выступать организатором забастовок, содействует Работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а Работодатель не использует локауты.

9.18. Стороны приступают к коллективным переговорам по урегулированию разногласий в течение 3-х рабочих дней после подписания Протокола разногласий.