

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края
«Детская школа искусств № 8»
и профсоюзного комитета
на 2023 – 2026 гг.

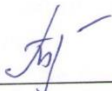
От работодателя:

Директор МБУДО г. Сочи



О.И. Мумджян
2023 г.

Председатель профсоюзного комитета
МБУДО г. Сочи «ДШИ № 8»


З.А. Тозлян
«20» июня 2023 г.

Принято на общем
Собрании работников
«20» июня 2023 г.
Протокол № 3 от «20» июня 2023 г.

Сочинская городская организация Краснодарской
краевой организации Общероссийского
профессионального союза работников культуры
Уведомительная регистрация коллективного
договора г. Сочи, 2023
Соглашение. Дата 20.06.2023 № 99/1
Председатель Шкиль В.И. Маласухова
Должность, подпись, ФИО

государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения города Сочи»
город-курорт Сочи
наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора,
соглашения Дата 20.06.2023 № 21-А
и специализированной службы
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Детская школа искусств № 8» (МБУДО г. Сочи «ДШИ № 8») далее Учреждение) и направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст.ст. 40-44 Трудового кодекса РФ, заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Детская школа искусств № 8» в лице директора Мумджян Ольги Ивановны, именуемое далее Работодатель, и работники МБУДО г. Сочи «ДШИ № 8», в лице председателя профсоюзного комитета Тозлян Зинаиды Андрониковны (далее Профком).

1.2. Предмет договора

Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами с целью достижения взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам, с учетом экономических возможностей учреждения, гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, другими соглашениями.

1.3. Действие коллективного договора

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и не участвовавших в коллективных

переговорах. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Коллективный договор заключен на срок 3 года, по истечении которого стороны, руководствуясь ст.43 ТК РФ, имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. В случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором.

Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Согласованные сторонами дополнения и изменения к коллективному договору являются неотъемлемой его частью.

Установление или изменение условий труда и иных социально – экономических условий в Учреждении, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с Профкомом. Работодатель и Профком оперативно обеспечивают друг друга информацией по этим вопросам.

Работодатель признает Профком единственным представителем работников, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально – экономических отношений.

Для осуществления контроля над выполнением коллективного договора создается комиссия из представителей Работодателя и Профкома.

Контроль над выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, комиссией по контролю над исполнением коллективного договора, а также соответствующими органами по труду.

Ежегодно стороны отчитываются в выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

В промежутках между общими собраниями работников выполнение условий коллективного договора рассматривается на заседаниях Профкома,

комиссии по контролю над исполнением коллективного договора не реже двух раз в год.

Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

Сторона, виновная в нарушении или неисполнении обязательств, предусмотренных Договором, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в 7-дневный срок направляет на уведомительную регистрацию в орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, **не допускается**. (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор.

2.2.1. Трудовой договор – это 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник (ст. 15 ТК РФ).

2.2.2. Трудовой договор заключается между Работодателем и Работником в письменной форме. Оформляется в 2-х экземплярах, каждый из

которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателя);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов; (в ред. Федеральных законов от 28.02.2008 N 13-ФЗ, от 03.12.2012 N 236-ФЗ)
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха ;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

- условия труда на рабочем месте; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включенные в трудовой договор каких-либо из указанных прав и обязанностей работника и Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.2.3. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок (когда в договоре не оговорен срок его действия), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
с лицами, поступающими на работу для выполнения заведомо определенной работы;
с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:
с руководителями, заместителями руководителей
с лицами, поступающими на работу по совместительству;
в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных Федеральными законами. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ст.61 ТК РФ).

2.2.5. Работодатель оформляет прием Работника на работу приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы, содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись до подписания трудового договора с настоящим коллективным договором, должностными обязанностями, инструкцией по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка с указанием даты ознакомления, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, (ст.68 ТК РФ).

2.2.6. Работодатель не вправе требовать, в соответствии со ст.60 ТК РФ, от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается только с письменного согласия работника, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством в соответствии со ст.ст.72-74 ТК РФ

2.2.8. Отстранение от работы (не допуск работника к работе) регламентируется ст.76 ТК РФ.

2.2.9. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- пункты ст.77 ТК РФ;
- соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст.58 п.2, ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию - ст.80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) либо ее реорганизацией (ст.75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4. ст.74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (ч.3 и 4 ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу в другую местность с работодателем, ч.1. ст. 72.1. ТК РФ;
- обстоятельства, независимые от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

2.2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-180 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время - время, в течение которого, работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени работников в учреждении не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для педагогического состава установлена сокращенная рабочая неделя 36 часов.

3.2. Режим рабочего времени в учреждении устанавливается в соответствии со ст.ст. 100, 103, 104 ТК РФ.

В Учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресеньем. Продолжительность рабочей недели: 40 часов – для руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала; для педагогических работников - 36 часов в

неделю (ст. 333 ТК РФ). Время начала и окончания работы Учреждения устанавливается с 8.00. до 20.00 часов.

3.3. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в учреждении определяются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору (Приложение № 1).

3.4. Работодатель обязан предупреждать Работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и, не менее, чем за 3 месяца, предоставлять Профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с сокращением объема работ в соответствии с требованием п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

3.5. Стороны согласились, что на тех работах, где это необходимо, вследствие особого характера труда (педагогический труд), а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, допускается разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится Работодателем на основании расписания занятий.

3.6. Работодатель имеет право на привлечение работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени. Привлечение осуществляется в порядке, предусмотренном на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ).

3.7. Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни при наличии письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа в целом (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя (ч.6 ст.113 ТК РФ).

4.ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) перерыв для отдыха и питания:

- для административного персонала, вспомогательного персонала продолжительностью один час с 13.00 до 14.00.

- для педагогических работников в соответствии с расписанием занятий (между первой и второй сменами занятий);

2) один выходной день - воскресенье;

3) нерабочие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

- 7 января - Рождество Христово;

- 23 февраля - День защитника Отечества;

- 8 марта - Международный женский день;

- 1 мая - Праздник Весны и Труда;

- 9 мая - День Победы;

- 12 июня - День России;

- 4 ноября - День народного единства;

4) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

4.3. Работодатель предоставляет работнику ежегодный основной оплачиваемый отпуск, далее по тексту «отпуск», продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ), а заместителям директора по учебно-воспитательной и организационно-методической работе, педагогу-организатору, педагогу-психологу, преподавателям - 56 календарных дней.

По соглашению между работником и Работодателем отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть представлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный «Работодателем» с учетом пожеланий Работника, в случаях:

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. При этом вышеуказанные дни отпуска без сохранения заработной платы не учитываются при предоставлении очередного трудового отпуска и не входят в трудовой стаж при начислении трудовой пенсии.

Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости – 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 (ст.128 ТК РФ) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- на регистрацию брака, рождение ребенка, на свадьбу детей, смерти членов семьи – до 5 календарных дней.

В других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами или по усмотрению Работодателя.

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

4.9. Женщинам, имеющим детей с 1 по 4 класс, предоставляется оплачиваемый выходной день – 1 сентября.

4.10. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.108 ТК РФ).

4.11. Отпуска женщинам по беременности и родам регулируются ст.255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно ст.257 ТК РФ.

4.12. В соответствии со ст. 262 КТ РФ предоставляются дополнительные выходные дни: одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

4.13. Профком, совместно с уполномоченным по социальному страхованию, обязан выявлять и обобщать опрос на санаторно – курортное лечение работников и их детей.

4.14. Стороны коллективного договора создают комиссию по социальному страхованию и осуществляют контроль над расходованием средств социального страхования.

5.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Оплата и стимулирование труда. Доплаты и надбавки.

5.1.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается : настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, нормативными актами органов местного самоуправления.

Порядок оплаты труда работников учреждения установлен в соответствии с Положением об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах работников (Приложение №2), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», пунктом 3 Плана мероприятий Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от

26.11.2012 № 2190-р, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013 (протокол № 11), Приказом Минфина РФ от 30.10.2008 № 120н «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»», приказом Минкультуры России от 28.06.2013 № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», постановлением администрации города Сочи от 04.04.2013 № 676 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы муниципального образования город-курорт Сочи, направленные на повышение эффективности сферы культуры», постановлением администрации города Сочи от 06.07.2016 № 1621 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии и муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей, находящихся в ведении управления культуры администрации города Сочи».

5.1.2. Заработная плата работников учреждения складывается из должностного оклада в соответствии со штатным расписанием, педагогической нагрузки, стимулирующих и компенсационных выплат, премии, материальной помощи. Заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается.

5.1.3. Выплаты надбавок, доплат, премий работникам устанавливаются Работодателем в пределах фонда оплаты труда за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания, а также за счет средств от поступлений от оказания услуг на платной основе и от иной приносящей доход деятельности

Работодатель с учетом мнения Профкома имеет право на основании «Положения об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах» (Приложение №2) производить денежное поощрение (премирование) работников по итогам работы за месяц, квартал, год, к праздничным дням - «Дню учителя», «Дню работника культуры», к Юбилейным датам работника и учреждения, и т.д.

Работникам может выплачиваться материальная помощь в соответствии с Положением об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Детская художественная школа № 2».

Работодателю – директору учреждения выплаты стимулирующего характера и денежного поощрения всех видов производятся по распоряжению Главы администрации города Сочи.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается за счет средств фонда оплаты труда. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

5.1.4. С согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором: совмещение должностей; расширение зон обслуживания; увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника за дополнительную плату.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается Работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон трудового договора (ст. ТК РФ 60(2) и ст.151).

5.1.5. За работу в выходной или нерабочий, праздничный день работнику может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий, праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

5.1.6. Оплата труда при невыполнении должностных обязанностей по вине Работодателя производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении должностных обязанностей, по независящих от Работодателя и работника, за работником сохраняются не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст.155 ТК РФ).

5.1.7. При временном переводе работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации в случае производственной необходимости, оплата труда производится по

выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2 ТК РФ).

5.1.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца - 21 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца - 6 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч.1, 2, 6, 8 ст.136 ТК РФ).

5.1.9. Заработная плата выплачивается работнику через банк по пластиковым карточкам.

5.1.10. Средний заработок для оплаты отпусков, и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней). Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством РФ (ст.139 ТК РФ).

5.1.11. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ч.ч.1, 2 ст.142 ТК РФ).

5.1.12. Сроки расчета при увольнении регламентируются ст.140 ТК РФ. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора и регламентируется ст.178 ТК РФ.

5.2. Гарантии и компенсации

5.2.1. Ст.165-188 Трудового кодекса, помимо предусмотренных общих гарантий и компенсаций (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебную командировку;
- при исполнении государственных и общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения договора;

- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

5.2.2. Работникам, совмещающим работу с обучением по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней в течение года, при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

- при прохождении итоговой аттестации - до 4 месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работникам, успешно осваивающим по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной форме обучения один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

5.2.3. Работодатель обеспечивает: возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в соответствии с Федеральным законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ.

5.2.4. При увольнении в связи с выходом на пенсию руководителя и работников, проработавших в Учреждении 10 лет выплачивается выходное пособие в размере 2-х среднемесячных заработков, проработавших 15 лет – в размере 3-х среднемесячных заработков, проработавшему 20 и более лет – в размере 5-ти среднемесячных заработков.

6.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1.При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания.

Выявление опасностей осуществляется путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками.

Опасности подлежат обнаружению, распознаванию и описанию в ходе проводимого работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда на рабочих местах, при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.2. В соответствии с Федеральным Законом РФ от 30.06.2006г. № 90-ФЗ и ст.212 ТК РФ Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов сырья и материалов;

- соответствующие требования охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения;

- санитарно-бытовое и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.3. Работодатель создает на паритетной основе из представителей Работодателя, Профкома комиссию по охране труда (далее по тексту комиссия). Координирует работу комиссии, выделяет помещения, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией.

6.4. Работодатель ведет учет и анализ микротравм, производственного травматизма, аварий на объектах, профзаболеваний в организации, совместно с профкомом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.5. Работодатель совместно с Профкомом ведет учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности в связи с конкретными условиями труда работающих, разрабатывает и осуществляет мероприятия по профилактике производственно обусловленных заболеваний.

6.6. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает «Положение по организации работы по охране труда» (Приложение № 3), «Соглашение по

охране труда» (Приложение № 4) и обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

6.7. Работодатель обеспечивает участие Профкома в расследовании аварий, несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную профсоюзную организацию), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Предоставляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.8. Работодатель осуществляет обязательное медицинское страхование работников, комплектацию аптек первой медицинской помощи на рабочих местах.

6.9. Работодатель обеспечивает соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами РФ по охране труда.

6.10. Работодатель обеспечивает соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.11. Работодатель обеспечивает своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

6.12. Работодатель обеспечивает обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

6.13. Работодатель обеспечивает проведение обязательных периодических медицинских осмотров работников.

6.14. Работодатель обеспечивает недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.15. Работодатель обеспечивает принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи.

6.16. Работодатель обеспечивает выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законом сроки.

6.17. Работодатель обеспечивает обучение уполномоченных лиц по охране труда не реже 1 раза в 3 года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.18. Работодатель обеспечивает сохранение за работником места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работника.

6.19. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

7.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7](#) статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с [пунктом 7](#) статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы

Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7](#) статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач,

возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному [пунктом 13.1](#) части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7](#) статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7](#) статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

8. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата:

- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3.ст. 81 ТК РФ;

- предупредить работника персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения.

8.2.2. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в учреждении, в первую очередь, Работникам своего учреждения, в т.ч. и работающим в условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

8.2.3. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч.2 ст.180 ТК РФ выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

8.2.4. Периодически прекращать наймы новых работников, если производственная программа может быть обеспечена силами имеющегося персонала.

8.2.5 Смена собственника имущества учреждения не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками учреждения (ст.75 ТК РФ).

8.2.6. Профком обязуется обеспечить защиту социальных гарантий Работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2.7. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

8.2.8. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

8.2.8.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

8.2.9. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

8.2.10. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

8.2.11. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

8.2.12. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

8.2.13. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты на основе компенсационных соглашений в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

а) увольняемым работникам - не менее однократного среднего месячного заработка;

б) работникам предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, - выплату ежемесячного пособия в размере однократной минимальной тарифной ставки, но не ниже прожиточного минимума в регионе до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;

в) работникам пенсионного возраста - в размере не менее однократного среднего месячного заработка;

г) увольняемым работникам, имеющим двух и более иждивенцев, - в размере не менее однократного среднего месячного заработка;

д) увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев, - в размере не менее однократного среднего месячного заработка.

В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору работника.

9. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД

9.1. Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенные законом.

9.2. Основными способами защиты трудовых прав и свобод, регламентируются главами 58-61 ТК РФ и являются:

- самозащита работником трудовых прав;

- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

- государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства;

- судебная защита.

9.3. Профком имеет право на осуществление контроля над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

9.4. Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в профком о результатах рассмотрения требования и принятых мерах.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. В целях создания условий для успешной деятельности Профкома, в соответствии со ст.377 ТК РФ, «Об общественных объединениях», Соглашением Краевой и городской территориальными организациями профсоюза, Положением о первичной организации Профсоюза, Работодатель обязуется:

10.1.1. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещения, средства связи.

10.1.2. Ежемесячно и бесплатно обеспечивать взимание и перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений и перечисление их на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

10.2. Работодатель обязуется предоставлять Профкому необходимую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников (ст.53 ТК РФ).

10.3. Работники, входящие в штат профкома и не освобожденные от основной работы, не могут подвергнуться дисциплинарному взысканию, без учета мнения профкома.

10.4. Работодатель обязуется обеспечивать гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, предусмотренные ст.374 ТК РФ, п.2. п.п. «б» п.3.и.п.5 ст. 81 ТК РФ и несет ответственность за нарушение прав и гарантий профессиональных союзов (ст.378 ТК РФ).

11. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1 Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

11.2. Договаривающиеся стороны обязуются:

11.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам работы года и информировать Работников о результатах проверок на общих собраниях учреждения.

11.2.2. Взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением коллективного договора.

11.3. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК РФ).

11.4. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК РФ).

12.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

12.1. Профком всемерно содействует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

12.2. Осуществляет защиту трудовых, социально – экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе судебных и иных государственных органах, оказывает юридическую помощь членам профсоюза.

12.3. Содействует профессиональному росту Работников учреждения.

12.4. Осуществляет контроль над соблюдением социальных гарантий Работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим Коллективным договором, соглашениями территориальных профорганов, действующим законодательством Российской Федерации.

12.5. Принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

13.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

13.1. Работник учреждения берет на себя следующие обязательства:

- соблюдение в учреждении правил внутреннего трудового распорядка;
- не допускать нарушений трудовой и финансовой дисциплины;
- совершенствовать свою квалификацию и мастерство, получать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- своевременно проходить периодические медицинские осмотры;
- принимать заинтересованное участие по оформлению и содержанию служебных кабинетов, помещений;
- не допускать конфликтных ситуаций, а при возникновении таковых и для их разрешения использовать только правовые методы;
- соблюдать инструкции по охране труда.

14.ЗАКЛЮЧЕНИЕ

К коллективному договору прилагаются приложения №№:

- 1.Правила внутреннего трудового распорядка
- 2.Положение об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах.
- 3.Положение об организации работы по охране труда.
- 4.Соглашение по охране труда на 2023г.
- 5.Форма расчетного листа