

Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
городского округа Самара
«Детская школа искусств №21»

на 2024-2027 год



г. Самара

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования городского округа Самара "Детская школа искусств №21" (МБУ ДО г.о.Самара «ДШИ №21»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197
ФЗ(далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель - Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа Самара «Детская школа искусств №21», в лице его представителя – директора Майи Владимировны Заплавской (далее – работодатель, образовательная организация);

работники, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Елены Алексеевны Поцепай (далее - работники).

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор с работодателем о работе по совместительству, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с образовательной организацией, характера выполняемой работы.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 14 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательной организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом

порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

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

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 28 мая 2024 года и действует три года со дня подписания.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел; при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и Постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работника под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

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

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

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

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.3.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей иных обособленных структурных подразделений образовательной организации – шести месяцев.

2.3.2. При приеме на работу испытание не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 ТК РФ.

2.4. Условия трудового договора работника могут быть изменены по соглашению сторон. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4.1. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора в соответствии с трудовым законодательством.

2.5. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5.1. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и отпуска (за исключением увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации).

2.6. В соответствии со статьей 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.7. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников.

Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест.

Работодатель обеспечивает:

2.7.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

2.7.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования.

2.7.3. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

2.8. Работодатель обязуется сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Массовым является увольнение 15 % от общего числа работников в течение 60 календарных дней.

2.8.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата остается за работниками с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

2.9. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.10. Работодатель предоставляет Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, информацию о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

2.11. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.12. Выходное пособие выплачивается работникам при увольнении в порядке и случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организации определяется расписанием занятий (графиком работы), планами и графиками работы образовательной организации, утверждаемыми директором образовательной организации.

Рабочее время и время отдыха иных работников определяется графиками работы, утверждаемыми директором образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или устанавливается трудовым договором, заключаемом с работником.

3.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю:

- 36 часов в неделю за ставку заработной платы – методисту;
- 18 часов в неделю за ставку заработной платы – преподавателям, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств.

3.3. Продолжительность рабочего времени других работников не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Продолжительности рабочего времени работников по совместительству определяется действующим законодательством Российской Федерации.

3.5. Перечень работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работники привлекаются к сверхурочным работам в порядке и случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в порядке и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.8. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательной организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

3.9.1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.9.2. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием нормируемой части педагогической работы и части, не конкретизированной по количеству часов.

Выполнение педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой педагогических работников, выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с законодательством.

К другой части педагогической работы, не конкретизированной по количеству часов работников, но требующей затрат рабочего времени, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Выполнение не конкретизированной по количеству часов работы, в соответствии с законодательством, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.10. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

3.11. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.12. В периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

3.13. Работодатель вправе осуществить переход на удаленную работу всех работников, для которых существуют такие технические возможности. Вопрос о переходе на удаленную работу должен решаться с учетом задач, которые возложены на работника, и возможности их выполнять удаленно. Для организации режима удаленной работы Работодатель определяет списки работников, переходящих на удаленную работу на дому, и порядок организации работы: график, период удаленной работы, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.

3.14. Переход на удаленный режим работы по соглашению Сторон трудового договора осуществляется путем издания приказа о временном переходе на удаленную работу на дому и ознакомлении с ним работников и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору между Работодателем и Работником. Заработная плата при удаленной занятости при сохранении должностных обязанностей, которые возложены на работника остается без

изменений. При этом порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя определяется Глава 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

3.15. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. Порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя определяется ст. 312.9. Трудового кодекса Российской Федерации.

3.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации в количестве 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам с ненормированным рабочим днём (главному бухгалтеру, бухгалтеру, заместителю директора по административно-хозяйственной работе) устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска (3 дня) или может быть выплачена компенсационная выплата по письменному заявлению работника

3.17. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

3.18. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. В случае, когда рабочий год полностью не отработан, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитывается пропорционально отработанным месяцам. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца. При увольнении компенсация за неиспользованный отпуск рассчитывается в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации исходя из расчета для педагогических работников 4,67 календарных дней, для остальных работников - 2,33 календарных дня за 1 месяц.

3.19. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

3.20. 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 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

3.21. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

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

Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет– 14 календарных дней;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему (ей) ребенка в возрасте до 14 лет– 14 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье – до пяти календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов сына в армию – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- на похороны близких родственников – 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 дней;
- работающим инвалидам – 60 дней;
- в случае необходимости при прохождении диспансеризации в порядке и сроках, предусмотренных ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- педагогическим работникам, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы – отпуск сроком до одного года.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, которые включают в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами города Самары, Положением об оплате труда и другими локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором.

4.3. В целях повышения мотивации к качественному труду работникам могут производиться дополнительные выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, локальными актами и другими нормативными документами.

4.4. Порядок выплаты заработной платы работникам регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

4.5. Выплаты производятся за совмещение профессий, должностей, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в соответствии с положениями об оплате труда работников.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии с ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии с ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.9. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

При прохождении обязательного диспансерного обследования, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, за работником сохраняется средний заработок (ст. 185.1 ТК РФ).

4.10. При прохождении вакцинации против гриппа и иных инфекционных вирусных заболеваний (далее – вакцинация) работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день. После проведения вакцинации работнику предоставляется дополнительный день отдыха, который по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года.

При проведении работником вакцинации работодатель сохраняет за работником его заработок в размере не ниже среднего заработка на день проведения вакцинации и предоставленный в связи с этим день отдыха.

4.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме (ст. 142 ТК РФ), работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.12. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей, с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса.

4.13. Оплата времени простоев не по вине Работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

4.14. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

V. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. В целях социальной поддержки работников и членов их семей устанавливаются дополнительные меры материальной поддержки работников - единовременные выплаты.

5.2. Выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей образовательной организации. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается руководителем образовательной организации.

5.3. Единовременная выплата в виде материальной помощи выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения, в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака;

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с юбилеем работника;
- за многолетний добросовестный труд, многолетнюю работу в образовательной организации;
 - в связи с тяжелым заболеванием работника образовательной организации или его близкого родственника;
 - материальная помощь на оплату ритуальных услуг в связи со смертью близкого родственника (мужа, жены, детей, родителей, родных братьев и сестер (имеющих общих отца и мать)).

Работнику, в случае смерти близких родственников может выплачиваться часть расходов по решению Работодателя. Заявление Работника с приложением соответствующих документов (копия документов, подтверждающих степень родства, копия свидетельства о смерти родственника) предоставляются на рассмотрение руководителю образовательной организации. В случае смерти работника его семье могут частично оплачиваться фактические расходы на ритуальные услуги. Заявление от близкого родственника, копия свидетельства о смерти предоставляются на рассмотрение руководителю образовательной организации;

- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением Работника образовательной организации;
- иные выплаты, предусмотренные локальными актами и другими нормативными документами.

5.4. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, при этом работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.5. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

5.6. Работодатель обязуется:

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

5.6.2. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года со дня выхода на работу уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

VI. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Работодатель.

6.2. Подготовка и дополнительное профессиональное образование Работников осуществляются Работодателем на условиях и в порядке, которые определяются локальными нормативными актами, трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя.

6.3. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и обеспечение санитарно-гигиенических условий, предупреждающих возникновение профессиональных заболеваний, работодатель обязуется обеспечить:

7.1.1. Безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Специальное обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда по соответствующим программам по охране труда работников образовательной организации в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

7.1.3. Повторный инструктаж по охране труда не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте.

7.1.4. Наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.1.5. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.1.6. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.1.7. Прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, за счет средств работодателя, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.8. Установленный санитарными нормами тепловой и температурный режим, освещенность и вентиляцию, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность в помещениях.

7.1.9. Проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

7.1.11. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим в образовательной организации.

7.1.12. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.13. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

7.1.15. Санитарно-бытовое обслуживание 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.

7.1.16. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.17. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

7.1.18. Исполнение иных обязательств по охране труда работников, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

8.2.1. Принимать решения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2.2. Принимать локальные нормативные акты, затрагивающих права работников образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч.3 ст.8 ТК РФ);

8.2.3. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.2.4. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

8.2.6. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

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

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

8.2.9. Приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

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

8.4. На время осуществления полномочий Работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего Работника, за которым сохраняется место работы.

8.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия

выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, оценке эффективности деятельности работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.6. Принимать участие в аттестации Работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

9.8. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников образовательной организации.

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

10. Стороны договорились:

10.1. Разъяснять условия коллективного договора Работникам образовательной организации.

10.2. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

10.4. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.5. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

**Директор МБУ ДО
г.о. Самара «ДШИ №21»**



М.В. Заплавская

«*ав*» *май* 2024г.

**Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО
г.о. Самара «ДШИ №21»**



Е.А. Поцепай

«*ав*» _____ 2024г.

Промышленно и коммунально-быт

Адрес: Самарская область, г. Самара, ул. Д. Д. Жукова, в. 10

