

От работников:

Представитель трудового коллектива
Преподаватель МУДО «ДШИ № 10»
г. Ярославля

А.А. Астафьева
«27» апреля 2023 г.

От работодателя:

Директор МУДО «ДШИ № 10»
г. Ярославля

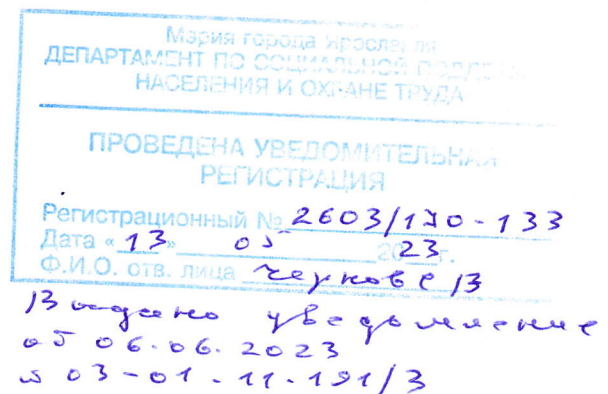
Е.Г. Петрушова
«27» апреля 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 10» города Ярославля
(вступает в силу с 28.04.2023 г. и действует до 28.04.2025 г.)

Коллективный договор
принят на Общем собрании работников
МУДО «ДШИ № 10» г. Ярославля
Протокол № 2 от «25» апреля 2023 г.



г. Ярославль
2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Общие положения.....	3
Трудовой договор.....	4
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	8
Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	9
Рабочее время и время отдыха.	9
Оплата труда и нормирование труда.....	13
Льготы, гарантии и компенсации.....	15
Охрана труда и здоровья работников.....	17
Заключительные положения.....	20

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 10» города Ярославля (далее – Школа, учреждение, организация).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- представитель работодателя – директор муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 10» города Ярославля, действующий на основании Устава;

- представитель трудового коллектива, который имеет право представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.3. Целями Договора являются:

- согласование интересов работников и работодателя при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений;

- соблюдение трудовых прав и интересов работников на основе повышения эффективности труда, поддержания стабильных условий работы, обеспечения социально-экономических гарантий;

- соблюдение трудовой дисциплины, требований по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии;

- обеспечение социальной стабильности в образовательном учреждении.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.7. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с «28» апреля 2023 г. и действует по «28» апреля 2025 г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2017г. №1601, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Стороны договорились, что:

2.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.4.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовая функция описана в трудовом договоре.

2.6. Трудовые договоры могут заключаться:

1. на неопределенный срок;

2. на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.7. В трудовом договоре указываются сведения и условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора. 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.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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.

2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим преподавателям.

2.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

2.11. 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. 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.

При приеме на работу испытание не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207, 280 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.12. 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 РФ; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.13. Работодатель проводит политику содействия занятости работников. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест. Работодатель обеспечивает:

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

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

2.14. 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, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее пяти лет;

- семейные работники – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

2.15. 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. 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.

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.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 78 ТК РФ). Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и отпуска (за исключением увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.4. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.5. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

3.6.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.6.3. Организовывать проведение аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности.

4 . Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется уведомлять в письменной форме работников о сокращении численности или штата работников учреждения не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников учреждения, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 30 дней.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

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

4.4.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работникам гарантируется соблюдение норм регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим законодательством РФ и настоящим Договором.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №10 города Ярославля», разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени

и времени отдыха педагогических и иных работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2.1. 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.

5.2.2. 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.

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических и других работников учреждения устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования от 22.12. 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Продолжительность ежедневной работы, начало и окончание работы, перерывы в работе, чередование рабочих и нерабочих дней определены в графиках рабочего времени, утвержденного руководителем на начало года или в связи с изменениями (приёма, увольнения, перевода работников).

5.4. При регулировании рабочего времени, руководствуясь нормами ТК РФ, стороны исходят из того, что:

- для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю);

- для некоторых должностей из числа обслуживающего персонала график работы устанавливается по графику сменности;

- для педагогических работников Школы (преподаватель, концертмейстер) устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

Для каждой категории работников графиком рабочего времени устанавливается пятидневная или шестидневная рабочая неделя, с двумя или одним выходным днём.

5.5. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в образовательной организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, экскурсиях, других формах учебной деятельности производится в рамках не нормируемой части педагогической работы.

Учет затрат рабочего времени на выполнение указанных видов работ проводится на основании графиков, планов, расписаний, утвержденных работодателем в установленном порядке.

За выполнение указанных видов работ работникам производится выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ. Если названные в настоящем пункте коллективного договора виды работ производятся в выходной или нерабочий праздничный день, то компенсировать эту работу следует по правилам ст.153 ТК РФ.

5.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

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

5.7. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час (кроме педагогических работников), за исключением должностей (вахтёр, сторож) у которых продолжительность

работы невозможно уменьшить. Таким работникам в дальнейшем предоставляются различные виды компенсации за переработку в предпраздничный день. Педагогическим работникам сокращенные часы, суммированные за отработанный период, предоставляются в каникулярное время.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшить продолжительность работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Стоит учитывать, что, согласно ч.3 ст.95 ТК РФ накануне выходных дней, продолжительность работы не может быть более пяти часов, если неделя шестидневная.

5.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам предоставляется в соответствии с ТК РФ и иным действующим законодательством, регулирующим данный вопрос. Работникам также предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, основания предоставления таких отпусков, а также его продолжительность устанавливается ТК РФ и иными нормативными актами.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, составляемым и утверждаемым работодателем с учётом мнения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

5.10. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится согласно нормам ТК РФ.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, для педагогических и других работников Школы является рабочим временем. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы для педагогических работников утверждается директором. Иной персонал Школы (вспомогательный и обслуживающий) в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и навыков, в пределах установленного рабочего времени.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам Школы по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году

Работникам Школы по согласованию с работодателем предоставляются дополнительные отпуска до пяти дней (первые два дня - с сохранением заработной платы, последующие - без сохранения заработной платы) по следующим основаниям:

- рождение ребёнка (отцу);

- вступление в брак самого работника или его детей;

- смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев/сестёр);

- родителям (опекунам) детей, учащихся 1 - 4-х классов в День знаний (1 сентября);

- для проводов детей в армию;

- для ликвидаций аварий в доме;

- для осуществления переезда с одного места жительства в другое.

5.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению (приказу) работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ТК РФ. По желанию самого работника (по письменному заявлению) ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.14. Для педагогических работников, проработавших непрерывно десять лет по его желанию (письменному заявлению) предоставляется право на длительный отпуск без сохранения заработной платы с сохранением общего стажа работы сроком до одного года.

6. Оплата труда и нормирование труда

6.1. Стороны проводят политику, направленную на обеспечение связи оплаты труда работникам Школы с его результатами, для чего организуют работу по совершенствованию нормативной базы по труду и доведению до каждого работника информации о принципах оплаты труда.

Руководитель устанавливает и осуществляет выплаты работникам за их труд в соответствии с ТК РФ, действующим законодательством, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

6.2. Работодатель обязуется разъяснить условия оплаты труда каждому вновь принятому работнику.

6.3. Система оплаты труда работников Школы устанавливается Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 10» города Ярославля». Положение рассматривается и принимается на Общем собрании работников Школы и утверждается приказом директора. Работникам выплачиваются компенсационные и стимулирующие выплаты, согласно утвержденному Положению.

6.4. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц (23 числа каждого месяца - аванс, 8 числа каждого месяца – заработная плата) через банковскую систему на банковские карты. При этом каждому работнику за три дня выдаётся расчётный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. Не допускается производить оплату труда в неденежной форме.

Денежные вознаграждения (премиальные выплаты) устанавливаются согласно утвержденному Положению об эффективном контракте в муниципальном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 10» города Ярославля. Положение рассматривается и принимается на Общем собрании Школы и утверждается приказом директора.

6.5. Работа в сверхурочное время, праздничные и выходные дни оплачивается в соответствии с ТК РФ.

6.6. Согласно нормам ТК РФ оплата времени простоя не по вине работника (карантин в Школе, эпидемиологическая обстановка, низкая температура воздуха, ремонтно-восстановительные работы и иные причины) производится в размере 100 процентов заработной платы.

6.7. Работникам Школы устанавливаются доплаты и выплаты компенсационного характера (размер доплат не ниже размеров, установленных действующим законодательством) за:

- тяжёлую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда, работу с особо опасными условиями труда;
- работу в ночное время;
- сверхурочную работу, переработку при суммированном учёте рабочего времени;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнение работы различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются в следующих размерах:

- работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - до 12 % должностного оклада (тарифной ставки), с особо опасными условиями труда, - с 12% до 24% должностного оклада (тарифной ставки);

- за работу в ночное время - в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

6.8. В соответствии с ТК РФ работодатель несёт ответственность за нарушение сроков выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда.

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

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

7. Льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работники Школы имеют право на льготы и компенсации, установленные ТК РФ и действующим законодательством РФ.

7.2. Работодатель Школы предоставляет работникам, совмещающим работу с получением образования, учебные отпуска с сохранением среднего заработка.

7.3. Работники Школы имеют право на участие в трудовых спорах на основе взаимоважения, в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.4. Работодатель ежегодно обеспечивает бесплатное прохождение обязательных периодических медицинских осмотров, согласно графику прохождения.

Освобождает работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы

7.5. В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) работодатель предоставляет работникам два оплачиваемых дня отдыха для прохождения вакцинации (ревакцинации) по письменному заявлению работника.

Работник подтверждает прохождение вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставлением работодателю копии соответствующего сертификата о прохождении вакцинации (ревакцинации).

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются работнику в каникулярное время.

7.6. Работодатель организует в Школе комнату для приёма пищи.

7.7. Работодатель обеспечивает работников бесплатным использованием библиотечными фондами и электронными образовательными ресурсами в образовательных целях.

7.8. Работникам предоставляется право на оказание из имеющихся средств экономии по заработной плате материальной помощи в размере, определяемом директором Школы исходя из финансовых средств учреждения, но не более одного МРОТ, установленного в Ярославской области на момент выплаты:

- в связи с похоронами работников Школы или их близких родственников (первой и второй очереди родства),

- в случаях тяжелого заболевания или операции работника Школы или членов их семей, при наличии подтверждающих документов (кассовых и товарных чеков, квитанции об оплате и др.).

- в связи с трудными семейными обстоятельствами (чрезвычайными ситуациями);

- в связи с рождением ребенка;

- в связи с другими особыми обстоятельствами.

7.8. Работники имеют право на материальное поощрение по результатам труда и деятельности, установленное Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 10» города Ярославля» и Положению об эффективном контракте в муниципальном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 10» города Ярославля при наличии денежных средств у Школы на их выплату.

7.9. Работники Школы имеют право на льготы и компенсации, установленные настоящим разделом Договора с учётом финансового состояния Школы и при наличии источников финансирования.

8. Охрана труда и здоровья работников

8.1. Основным принципом политики Работодателя в области охраны труда является признание во всех видах деятельности приоритета жизни и здоровья Работников.

8.2. Работодатель обеспечивает:

- гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные ТК РФ и закрепление этих прав в трудовых договорах;

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

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- 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;

- проверку знаний работников по охране труда не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте.

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

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

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным требованиям охраны труда;

- режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастном случае на работе, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- проведение аттестации рабочих мест на рабочих местах по условиям труда;

- информирование работников об условиях труда на рабочих местах, о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им льготах и компенсациях за работу с вредными условиями труда;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций и пожаров, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), расследование и учет несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса в установленном законодательством порядке;

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ в целях проведения проверок условий и охраны труда в Школе;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- оплату листков временной нетрудоспособности согласно действующему законодательству РФ.

8.3. Обязанности работников по охране труда:

- соблюдать дисциплину труда - подчиняться правилам поведения, определенным трудовым законодательством РФ, настоящим Договором, правилами внутреннего распорядка, трудовым договором;
- соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные трудовым законодательством или иными нормативными актами, правилами и инструкциями по охране труда, приказами руководителя Школы;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с правилами по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, об микротравме, ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.4. Работодатель составляет перечни профессий (должностей) работников Школы, которым):

- бесплатно выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты);
- бесплатно выдаются смывающие и обеззараживающие средства;
- проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры санитарный минимум, профилактические прививки.

9. Заключительные положения

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

9.2. В период действия Договора могут быть внесены дополнения и изменения в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Договором.

9.3. В период действия Договора все споры и разногласия между сторонами разрешаются путём переговоров и консультаций, а при не достижении согласия - в порядке, установленном действующими законодательством.

9.4. Настоящий Договор подлежит уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду в течение 7 (семи) дней с момента его подписания.

9.5. Настоящий Коллективный Договор заключен сроком на 3 (три) года. Вступает в силу с 28.04.2023 г. и действует до 28.04.2025 г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В настоящем документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью
И.В. листа (ов) **атская**
Директор МУДО «ДШИ № 10» г. Ярославля
Искрастев Н.Г. Петрушова

