



РЕСПУБЛИКА КРИМ
МІНІСТЕРСТВО
ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ

295011, м. Симферополь,
вул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

РЕСПУБЛИКА КРЫМ
МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ

295011, г. Симферополь,
ул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

КЪЫРЫМ
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАЙ
КЪОРУВ НАЗИРЛИГИ

295011, Симферополь шеэри,
Крылов сокъ, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

27.06.2022 № 05.2-16/801

Муниципальное бюджетное
учреждение дополнительного
образования «Симферопольская
детская музыкальная школа № 2
имени Алемдара Караманова»
муниципального образования
городской округ Симферополь

ул. Жуковского, 5 А, г. Симферополь,
Республика Крым, 295000

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к нему)

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает, что:
Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Симферопольская детская музыкальная школа № 2 имени Алемдара
Караманова» муниципального образования городской округ Симферополь
27.06.2022-26.06.2025

Зарегистрирован 27 июня 2022 года
Регистрационный номер:724

Условия коллективного договора (изменений, дополнений к нему),
ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством
и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,
не выявлены.

Заместитель министра

Л. Михалевский

От Работодателя:

Директор
СДМШ № 2 им.А.Караманова



Я.В. Воронова
«17» июня 2022 г.

М.П.

От Работников:

Представитель трудового коллектива,
Председатель первичной
профсоюзной организации
СДМШ № 2 им.А.Караманова
Симферопольской городской
организации Российского профсоюза
работников культуры

К.Г. Затварницкая
«17» июня 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СИМФЕРОПОЛЬСКАЯ ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 2
ИМЕНИ АЛЕМДАРА КАРАМАНОВА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
СИМФЕРОПОЛЬ**

27.06.2022 г. - 26.06.2025 г.

вступает в силу с «27» июня 2022 г.

г. Симферополь, 2022г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа № 2 имени Алемдара Караманова» муниципального образования городской округ Симферополь, сокращенное наименование СДМШ № 2 им.А.Караманова (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав профессиональных интересов работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа № 2 имени Алемдара Караманова» муниципального образования городской округ Симферополь, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации СДМШ № 2 им.А.Караманова Симферопольской городской организации Российского профсоюза работников культуры Затварницкой Ксении Георгиевны, действующего на основании Устава Первичной профсоюзной организации СДМШ № 2 им.А.Караманова (далее – Профком),

– работодатель Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа № 2 имени Алемдара Караманова» муниципального образования городской округ Симферополь в лице его представителя – директора Вороновой Ярославны Владимировны, действующего на основании Устава (далее – Работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе, заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования и типа Учреждения, реорганизации Учреждения

в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Работодателем.

1.8. При смене формы собственности Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действующего на срок до 3 (трех) лет.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, без созыва общего собрания работников.

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

1.14. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего коллективного договора, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников Учреждения, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего коллективного договора, с момента вступления их в силу.

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

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в установленном законодательством порядке.

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 27 июня 2022 года и действует по 26 июня 2025 года включительно.

1.18. Настоящий договор заключен сроком на 3 (три) года, по истечению этого срока стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более 3 (трех) лет) или заключить новый коллективный договор (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, уставом Учреждения, локальными нормативными актами Учреждения, коллективным договором и не могут ухудшать положение работников.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ, а также по соглашению сторон, в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка работников СДМШ № 2 им.А.Караманова, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 (трех) лет, испытание не устанавливается.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные частью 2 статьи 57 ТК РФ, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

При включении в трудовой договор дополнительных условий (часть 4 ст. 57 ТК РФ) не допускается ухудшений положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов учебного плана, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении по согласованию с Профкомом и верхним пределом не ограничивается.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается на основании протокола заседания тарификационной

комиссии, приказа и тарификационного списка Учреждения с учетом мнения Профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в основной ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предмета. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов учебного плана и программ, сокращения количества обучающихся, классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогических работников меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ 1601) продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников составляет 18 часов в неделю, концертмейстеров – 24 часа в неделю.

Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов учебного плана образовательных программ, кадрового обеспечения Учреждения и верхним пределом не ограничивается.

Норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливается в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.8. 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 2 (два) месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.9. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется в том случае, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее ставки заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и распределяется на этот период другим педагогическим работникам.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.12. Изменения учебной нагрузки педагогическим работникам возможны по инициативе Работодателя в следующих случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении, на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую работу (учебную нагрузку);

- возвращения на работу педагогического работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя, согласие работника не требуется.

2.13. Другие условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ), если иное не предусмотрено действующим законодательством.

По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов учебного плана, образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен продолжать работу в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основаниях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны договорились о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (по специальности).

3.2.2. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

3.2.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в 3 (три) года.

3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, согласно норм действующего законодательства и локальных нормативных актов Учреждения.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при успешном обучении и получении образования соответствующего уровня впервые, и иных случаях, в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки

Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня принятия решения аттестационной комиссией.

3.3. Работодатель имеет право организовывать проведение аттестации работников Учреждения (по занимаемой должности) на соответствие утвержденным профессиональным стандартам в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

3.4. В случае выявления работников, не соответствующих требованиям профессионального стандарта, Работодатель может рекомендовать им повысить свою квалификацию или пройти переподготовку.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять в письменной форме Профком о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 (два) месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией Учреждения персонально под роспись не менее, чем за 2 (два) месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о ликвидации либо сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Критериями массового увольнения являются:

- ликвидация Учреждения;
- сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

4.3. Принимать решение об увольнении членов профсоюза, по инициативе Работодателя, в связи с ликвидацией Учреждения и сокращением численности или штата с учетом мотивированного мнения Профкома.

4.4. Стороны договорились о том, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

4.4.2. При равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе в Учреждении 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 среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее 1 (одного) года;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

4.4.3. 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.

4.4.4. 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.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились о том, что:

5.1. В соответствии с требованиями действующего законодательства, режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, локальными нормативными актами Учреждения, графиком рабочего времени, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома, графиком образовательного процесса, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, перерыва для отдыха и приема пищи.

Продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы не может превышать 40 часов при 5-ти дневной рабочей неделе с двумя выходными днями, при 6-ти дневной рабочей неделе с одним выходным днем – в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 18 часов в неделю

за ставку заработной платы для преподавателей, 24 часа – для концертмейстеров, в соответствии с Приказом 1601 и другими действующими нормативными актами Российской Федерации.

5.4. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется графиками и планами работы и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, и др.;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (заведование отделами и др.).

5.5. Особенности режима рабочего времени педагогических работников регулируются действующими нормативными актами Российской Федерации локальными актами Учреждения.

5.6. Часы (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность) свободные от проведения уроков (занятий), участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных личным планом и планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, методической работы, подготовки к урокам, концертным выступлениям и т.п.

5.7. Распорядок работы каждого педагогического работника устанавливается Работодателем исходя из наиболее благоприятного режима труда, с учетом возрастных особенностей обучающихся, установленных санитарно-гигиенических норм, а также пожеланий родителей (законных представителей).

5.8. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются работнику в соответствии с действующим законодательством 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.

5.9. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 96 ТК РФ).

5.10. Работа в выходные, нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия, с учетом мнения Профкома, либо без согласия работника, но в строго установленных случаях и с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет в соответствии с требованиями статьи 99 ТК РФ,

Оплата сверхурочных работ производится в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.12. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Учреждения.

5.13. Работодатель, по распоряжению при необходимости эпизодически, может привлекать работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 108 ТК РФ).

Перечень должностей работников, продолжительность и условия предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ и устанавливается локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с Профкомом.

5.14. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических работников Учреждения.

В каникулярные периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к методической, концертной, организационной и др. работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярный период устанавливается и утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

5.15. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка работников СДМШ № 2 им.А.Караманова и другими локальными нормативными актами Учреждения.

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

5.17. Уборщикам служебных помещений устанавливаются специальные (регламентированные) перерывы, которые включаются в рабочее время (ст.109 ТК РФ). Порядок предоставления таких перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работников СДМШ № 2 им.А.Караманова.

5.18.Общим выходным днем работников Учреждения является воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе – суббота.

В индивидуальном порядке второй выходной может быть установлен в другой день трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.19.Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом 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.

5.20.Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных действующим законодательством, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

5.22. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ).

5.23. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников Учреждения (кроме педагогических работников, директора, заместителей директора по учебной работе, методической работе) составляет 28 календарных дней.

5.24. При наличии средств в фонде оплаты труда Учреждения, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска работника, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.25.Работодатель обязуется:

5.25.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ) при проведении специальной оценки условий труда;
- с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ).

5.25.2 Предоставлять работникам по их заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях согласно статье 128 ТК РФ:

– 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, органов принудительного исполнения, 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 в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

– в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

5.25.3 Предоставлять работникам по их заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

– родителю (законному представителю) ребенка – обучающегося младших классов (1-4 классы) для сопровождения на торжественную линейку в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года, если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности) – 1 календарный день;

– проводов детей в армию – 1 календарный день.

– в иных случаях по соглашению с Работодателем.

5.25.4 Предоставлять педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, по их заявлению, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до 1 (одного) года в порядке и на условиях, определяемых статьей 335 ТК РФ. Предоставление и оформление данного отпуска производится в соответствии с порядком, установленным действующим законодательством.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились, что:

6.1. Выплата заработной платы производится в первоочередном порядке за текущий месяц не реже, чем каждые пол месяца в денежной валюте РФ (рублях). Дни выплаты заработной платы 15 и 30 числа каждого месяца. В случае совпадения с праздничными или выходными днями, дни выплаты заработной платы смещаются на предыдущие дни (ст. 136 ТК РФ).

6.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается согласно действующему законодательству Российской Федерации и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст.133,133.1 ТК РФ).

6.3. Индексация заработной платы осуществляется согласно действующему законодательству Российской Федерации и иным нормативно -

правовым актами Республики Крым и Администрации города Симферополя Республики Крым.

Заработная плата выплачивается работникам посредством перечисления на указанный работником банковский счет.

6.4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. Заработная плата исчисляется согласно действующему законодательству и локальным нормативным актам Учреждения.

6.6. Размер оплаты труда работников Учреждения устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда.

6.7. На работников (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же Учреждении), составляются и утверждаются тарификационные списки по согласованию с Профкомом.

6.8. Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года и доводится до сведения педагогических работников под роспись.

В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год, педагогические работники предупреждаются об этом до ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

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

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. Возместить работникам не полученный ими заработок в случаях, перечисленных в статье 234 ТК РФ.

6.10.2. Размер выплаты должен составлять не выплаченную сумму в полном объеме и денежную компенсацию в размере 1% от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.10.3. В период действия коллективного договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

6.10.4. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы.

6.10.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель.

6.10.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками

(окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.10.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.10.8. В случае пропуска урока (занятия) обучающимся оплата труда педагогических работников осуществляется в размере 100%. Педагогический работник обязан находиться на рабочем месте, пропущенные обучающимся уроки (занятия) без уважительной причины педагогическим работником не отдаются.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что Работодатель, при наличии средств:

7.1. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам, увольняющимся на пенсию по старости в размере до одного должностного оклада

7.2. Устанавливает доплаты с учетом мнения Профкома согласно локальным нормативным актам Учреждения

7.3. Устанавливает, по соглашению с работником, доплату за выполнение работы временно отсутствующего работника (временная нетрудоспособность, отпуск), за совмещение профессий, в зависимости от объема работ, в соответствии с квалификацией замещающего лица, но не выше 50% должностного оклада отсутствующего лица.

7.4. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии фонда оплаты труда выплату дополнительного выходного пособия в размере до одного должностного оклада работникам, получившим производственную травму в данном Учреждении, повлекшую стойкую нетрудоспособность.

7.5. Осуществляет дополнительные меры социальной защиты работников согласно локальным нормативным актам Учреждения.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные локальными нормативными актами Учреждения.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Учреждения.

8.4. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

8.5. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.6. Организовать в Учреждении проведение специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности труда с учетом мнения Профкома.

8.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.8. Организовывать проверку знаний работников по охране труда в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения.

8.9. Обеспечивать работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, для которых установлено право на выдачу бесплатных смывающих и обезвреживающих средств, средств индивидуальной защиты, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами и локальными нормативными актами Учреждения.

8.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.12. Предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения персонифицированного учёта, а также для назначения (перерасчёта) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

8.13. По запросу информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах.

8.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка, согласно нормам действующего законодательства.

8.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Учреждении в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и вести их учет.

8.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на рабочие места согласно действующему законодательству Российской Федерации с учетом мнения Профкома.

8.17. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

8.18. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, и оказанию первой помощи пострадавшим в Учреждении.

8.19. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.20. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.21. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

8.22. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая в Учреждении, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.23. Обеспечить прохождение за счет средств Работодателя обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.24. Освобождать работников от работы (с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка) по письменному заявлению 1 раз в три года, а работников предпенсионного возраста, а также лиц, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет – на 2 рабочих дня каждый год для прохождения медицинского обследования (диспансеризации) в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Письменное заявление о прохождении медицинского осмотра работник направляет директору Учреждения за 5 рабочих дней до начала прохождения диспансеризации.

Директор Учреждения на основании письменного заявления работника издает соответствующий приказ, в таблице учета рабочего времени вышеуказанные оплачиваемые дни обозначаются кодом «ОВ» – дополнительный выходной день (оплачиваемый).

Подтверждением нахождения работника в медицинском учреждении и прохождения диспансеризации может быть медицинское заключение или справка.

8.25. Исполнять иные обязательства по охране труда работников, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

Работники обязуются:

8.26. Соблюдать требования охраны труда, установленные действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения.

8.27. 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.

8.28. 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.

8.29. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.30. Незамедлительно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

Профком обязуется:

8.31. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представлять их интересы.

8.32. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства о охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

8.33. Обращаться Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

8.34. Организовать общественный контроль над обеспечением безопасных и здоровых условий труда в Учреждении.

8.35. Организовывать культурно-массовые мероприятия для работников Учреждения.

8.36. Проводить работу по оздоровлению детей работников при наличии путевок.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора (ст. 370 ТК РФ).

9.2. Не допускается ограничение, гарантированных законом, социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма

воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель предоставляет Профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

9.5. 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.

9.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы.

9.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, подают письменные заявления в Профком с просьбой представлять их интересы и Работодателю с просьбой ежемесячно перечислять 1% от их заработной платы на расчетный счет профсоюза в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов.

9.8. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка, председателя и уполномоченных членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.10. Работодатель по запросу Профкома предоставляет необходимую информацию по вопросам трудовых отношений.

9.11. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда и других.

9.12. Работодатель, с учетом мнения Профкома, рассматривает следующие вопросы:

- расторжения трудового договора по инициативе Работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечения работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- о работе в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- утверждения графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- применения систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- принятия мер по предотвращению массового увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка работников (ст. 190 ТК РФ);
- утверждения штатного расписания;
- утверждения тарификационных списков;
- распределения учебной нагрузки;
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК)
- иные вопросы, определенные действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения.

Х. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы.

10.2. Осуществлять контроль по соблюдению Работодателем и его представителями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов Учреждения, настоящего коллективного договора.

10.3. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

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

10.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

10.6. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Фонд обязательного медицинского страхования.

10.8. Контролировать своевременность представления Работодателем сведений в Пенсионный фонд Российской Федерации.

10.9. Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, в том числе электронных трудовых книжек, своевременным внесением в них записей.

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

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза по их заявлениям.

10.14. Осуществлять культурно-массовую работу в Учреждении.

10.15. Оказывать членам профсоюза бесплатные консультации и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам.

10.16. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора работника согласно Положению о комиссии по трудовым спорам:

- путем ведения непосредственно с Работодателем предварительных переговоров в интересах работника;

- иницируя вопрос о целесообразности создания в Учреждении комиссии по трудовым спорам;

- выдвигать кандидатуры в члены комиссии по трудовым спорам от профсоюзной организации;

- выдвигать члена Профкома для участия в заседании комиссии по трудовым спорам в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;

- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) комиссией по трудовым спорам;

- осуществлять контроль за выполнением решений комиссии по трудовым спорам.

10.17. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.18. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

10.19. При выполнении Работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились:

11.1. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

11.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию, согласно действующему законодательству Российской Федерации.

11.3. Осуществлять контроль за выполнением условий коллективного договора.

11.4. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие, в период действия коллективного договора, разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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