

От администрации:
Директор

От трудового коллектива:
Член Совета трудового коллектива

МБУ ДО «Мухоршибирская ДШИ»

МБУ ДО «Мухоршибирская ДШИ»

Симухина
О.В. Симухина

« 18 » января 20 24 г.

Турбина
С.А. Турбина

« 18 » января 20 24 г.



Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Мухоршибирская детская школа искусств" на 2024-2027 годы

Принят на общем собрании
коллектива работников
« 15 » января 2024г.
Протокол № 1

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Администрации
муниципального образования "Мухоршибирский район"



№ 939 от 26.01.2024
Иван Метрובה 84

с. Мухоршибирь
2024 год

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Мухоршибирская детская школа искусств» (далее – организация) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор между работодателем и трудовым коллективом заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Коллективный договор разрабатывается на основе предложений членов трудового коллектива.

1.4. Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации в лице их представителя – члена Совета трудового коллектива

Турбиной Светланы Анатольевны ;

- работодатель в лице его

директора Симухиной Ольги Васильевны .

1.6. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросы оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива, разрешения трудовых споров и обязуется соблюдать условия данного договора, выполнять его положения.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.8. Коллективный договор в течение 2 месяцев со дня подписания доводится работодателем до сведения всех работников организации.

Коллективный договор доводится до сведения вновь принимаемых работников при их приеме на работу.

1.9. Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.

1.10. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять всем работникам организации положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.

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

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

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

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

1.15. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.16. Изменения и дополнения к коллективному договору, принятые на заседании двухсторонней комиссии, являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников в течение 14 дней.

1.17. В случае, когда отдельные положения коллективного договора входят в противоречия с вновь принятым законодательством, либо в силу объективных причин стала очевидна невозможность их выполнения, стороны совместным решением приостанавливают их действие и проводят консультации об их изменении или изъятии.

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

1.19. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

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

1.21. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

1.22. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через представительный орган работников:

- учет мнения Совета трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 Трудового кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

Совет трудового коллектива имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

1.23. Работодатель обеспечивает своевременное выполнение обязательств по коллективному договору и раз в год информирует Совет трудового коллектива о ходе их исполнения.

1.24. Совет трудового коллектива осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором обязательств, заслушивает информацию работодателя о выполнении коллективного договора, отчитывается о выполнении договора за год на собрании трудового коллектива.

1.25. Совет трудового коллектива осуществляет представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

1.26. Работники обязуются выполнять все условия, предусмотренные настоящим коллективным договором, заслушивает отчет работодателя и Совета трудового коллектива о ходе выполнения коллективного договора, ставят в случае необходимости вопросы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих обязательств по коллективному договору.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности организации, повышение качества оказания образовательных услуг, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

Основные трудовые права и обязанности работников и работодателя изложены в Трудовом кодексе РФ и Правилах внутреннего трудового распорядка организации.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовые договоры с работниками подготавливаются директором.

3.4. В трудовом договоре оговариваются порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе объема учебной нагрузки, режима и продолжительности рабочего времени, льгот и компенсаций.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.5. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, методическую, воспитательную, а также другую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы установлены - 18 часов в неделю, концертмейстерам – 24 часа в неделю.

3.5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени, в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников устанавливается с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения. Случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников, режима деятельности организации, выполнения дополнительных обязанностей определяются ТК РФ, Министерствами образования и науки Российской Федерации, Республики Бурятия, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами.

3.5.3. Продолжительность рабочего дня, предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час, за счет сокращения продолжительности урока на 5 минут.

3.6. При установлении педагогом, для которых организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания индивидуальных и групповых предметов. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, может быть уменьшен в случае снижения фактической посещаемости детьми или в случае отчисления детей по каким-либо причинам.

3.7. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014г. № 276, и Положением организации об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

3.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

3.9. Учебная нагрузка на праздничные дни не планируется.

3.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ).

3.11. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.12. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

3.13. Трудовой договор с работником может быть заключен как на неопределенный срок (бессрочный), так и на определенный срок (срочный).

3.14. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.15. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.16. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

3.17. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Работодатель совместно с Советом трудового коллектива разрабатывает, принимает и обеспечивает выполнение программы содействия занятости высвобождаемых работников, обращая особое внимание на:

- сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;
- внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;
- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости;

- обеспечение мер по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и отраслевыми и региональными соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Совет трудового коллектива не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее 3 месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

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

4.4. Предупреждение работника о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится персонально под роспись.

Одновременно с предупреждением высвобождаемым работникам предлагаются появляющиеся вакансии по их профессии, специальности, квалификации.

4.5. Работодатель совместно с Советом трудового коллектива принимает меры по трудоустройству работников, высвобождаемых по сокращению штатов, осуществляя в случае необходимости повышение квалификации за счет средств организации и средств работника.

4.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

4.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- награжденные государственными наградами;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее пяти лет;
- семейные - при наличии двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- сотрудники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации:

при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства в течение двух месяцев со дня увольнения.

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

4.10. В соответствии с Указом Главы Республики Бурятия от 13.04.2023 № 67 «О дополнительных гарантиях в сфере трудовых отношений отдельным категориям граждан в связи с проведением специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей» и статьями 6 и 252 Трудового кодекса Российской Федерации:

- установить право супруги (супруга), бывших супруги (супруга) (при условии наличия совместных детей) гражданина, принимающего участие в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей (далее - специальная военная операция), имеющих ребенка (детей) дошкольного возраста, на сокращение продолжительности рабочего дня на один час с сохранением заработной платы за полный рабочий день.

Право на сокращение продолжительности рабочего дня, предусмотренное настоящим пунктом, предоставляется также не вступившим в повторный брак вдовам (вдовцам) гражданам, погибших (умерших) вследствие участия в специальной военной операции, при условии наличия совместных детей дошкольного возраста.

Продолжительность рабочего дня сокращается работодателем на основании личного заявления работника, к которому прилагаются копии:

- документа, подтверждающего участие супруга (супруги), бывшего супруга (супруги) в специальной военной операции;
- свидетельства о заключении (расторжении) брака;
- свидетельства о рождении ребенка (детей);
- договора об образовании по образовательным программам дошкольного образования или договора об оказании услуг по содержанию ребенка и (или) присмотру и уходу за ребенком;
- свидетельства (справки) о смерти (для вдов (вдовцов)).

Право на сокращенный рабочий день предоставляется при условии, если ребенок посещает дошкольную образовательную организацию либо иную организацию

(индивидуальных предпринимателей), предоставляющих услугу по присмотру и уходу за детьми.

По желанию работников, являющихся супругами граждан, принимающих участие в специальной военной операции, ежегодный отпуск (часть ежегодного отпуска) предоставляется им в период нахождения в отпуске их супруга (супруги) - участника специальной военной операции независимо от утвержденного графика отпусков.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

5.1. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. По заявкам работников организовать курсы повышения квалификации, как с отрывом, так и без отрыва от производства для всех категорий работников.

5.2.2. Повышать квалификацию работников не реже чем 1 раз в 3 года.

5.2.3. Организовать обучение работников новым профессиям, как с отрывом, так и без отрыва от производства на основе договоров, заключаемых с образовательными организациями.

5.2.4. Организовать обучение работников под конкретные рабочие места.

5.2.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.2.6. 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 в коллективном договоре для лиц, направляемых в служебные командировки.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами, а также утвержденными органами местного самоуправления муниципального образования «Мухоршибирский район» системами оплаты труда.

6.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.5. Работодатель вправе при необходимости поручить работнику выполнение дополнительных работ в соответствии с квалификацией, возможностей работника.

6.6. Работодатель выплачивает заработную плату два раза в месяц путём перечисления заработка на банковский счёт работника: за первую половину месяца - 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 30 числа текущего месяца.

6.7. В пределах установленных фондов оплаты труда предусматривается оказание материальной помощи работникам организации в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети) в размере 6000 руб.

6.8. В пределах установленных фондов оплаты труда предусматривается оказание материальной помощи работникам организации к юбилейной дате (50, 55, 60, 65 лет) и выходе на заслуженный отдых в размере одного должностного оклада.

6.9. Установленная преподавателям и концертмейстерам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация преподавателей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (Письмо ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ от 19.09.2008 № 216 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений»).

6.10. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации.

6.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.13. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее следующего дня, после предъявления им требования о расчете.

6.14. Премии выплачиваются на основании Положения о премировании по согласованию с Советом трудового коллектива.

Также решением коллектива из средств добровольных пожертвований может выплачиваться премия директору к международному женскому дню (8 марта) в сумме, указанной в Положении о премировании и за успехи в мероприятиях коллектива, в сумме, обозначенной в приказе.

6.15. Работодатель доводит до сведения членов трудового коллектива новые законодательные акты, касающиеся вопросов труда, его нормирования и оплаты, не позднее чем через 15 дней после их получения.

6.16. В случае задержки выплаты заработной платы на 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.17. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

6.18. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязуется выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации), но не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации).

6.19. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.20. Работодатель обязан сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.21. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

6.22. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками своих должностных обязанностей, к которым, в частности, относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, музыкальных инструментов, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1 Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и Совета трудового коллектива в количестве 3 человек.

7.3. Для обеспечения безопасности и здоровых условий труда работников работодатель обязуется:

7.3.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда.

7.3.2. Для проведения специальной оценки условий труда формировать комиссию в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 29.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

7.3.3. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечения безопасности работников.

7.3.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. К работе не допускаются лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.3.5. Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

7.3.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Совета трудового коллектива.

7.3.7. Обеспечить наличие соответствующих нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов в организации за счет работодателя.

7.3.8. Оборудовать по установленным нормам санитарно-бытовые помещения; помещения для приема пищи, комнаты отдыха.

7.3.9. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

7.3.10. Оплачивать больничные листы в соответствии с федеральными законами.

8. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.2. В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 28 календарных дней - работникам организации;
- 56 календарных дней – педагогическим работникам.

8.3. К ним присоединяется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за проживание в районах, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате - 8 календарных дней.

8.4. На основании Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» руководителю образовательной организаций предоставляются права и социальные гарантии, предусмотренные для педагогических работников.

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

8.6. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

8.7. Возмещение работникам организации, направленным в служебную командировку на территории Российской Федерации расходов на выплату суточных осуществляется в размере 200 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

8.8. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

8.9. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

8.10. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

8.11. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества, работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

8.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

9. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

9.1. Молодыми работниками считать граждан, устроившихся на работу в организацию в течение трех лет после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения (далее - молодые работники).

9.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками;
- развитие творческой активности молодых работников;
- обеспечение молодых работников правовой и социальной защитой;
- активизация и поддержка досуга обучающихся в учреждениях профессионального образования и молодых работников, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.3. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодых работников работодатель обязуется:

9.3.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

9.3.2. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первый год их работы в организации.

9.3.3. Устанавливать для молодых работников при наличии финансовых средств ежемесячные надбавки после окончания образовательной организации за проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере (30%) от должностного оклада.

9.3.4. Выплачивать при наличии финансовых средств молодому работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере не менее одного должностного оклада (ставки).

10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

10.1. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

учет мнения Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором;

проведение Советом трудового коллектива консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение Советом трудового коллектива планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

иные формы, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

10.3. Совет трудового коллектива имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

10.4. Совет трудового коллектива имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

10.5. Работодатель обеспечивает участие Совета трудового коллектива в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

10.6. Совет трудового коллектива оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты.

10.7. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и Совет трудового коллектива будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ в случае неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату).

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

11.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.4. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

11.5. Разногласия и конфликты, связанные с выполнением коллективного договора, возникающие в период его действия, рассматриваются в 5-тидневный срок.

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

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

12.3. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы путем переговоров, стремясь к принятию обоюдодоприемлемых решений и компромиссов.

12.4. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 5 месяцев до окончания срока действия данного коллективного договора.

12.6. Стороны имеют право один раз продлить действие настоящего коллективного договора на срок до трех лет.

12.7. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

12.8. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Прошито и пронумеровано
на 22 листах

Директор  О.В. Симухина

18 января 2024 года

