



Утверждаю:

Директор
Волоконовской ДШИ

О.А.Мирошниченко
М.П.

«03» июня 2020 г.

Согласовано:

Председатель райкома профсоюзов
работников культуры

 Н.Н.Шабельникова

«03» июня 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Волоконовская детская школа искусств имени М.И.Дейнеко»
Волоконовского района Белгородской области

На период с «03» июня 2020 года по «03» июня 2023 года

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
«03» июня 2020 года (протокол № 2)



РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.	Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Директор Волоконовской ДШИ Мирошниченко Ольга Анатольевна
2.	Сведения о представителе (представителях) работников, подписавшего (подписавших) коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Председатель профкома Волоконовской ДШИ Шабельникова Наталья Николаевна
3.	Юридический адрес организации	Белгородская область, Волоконовский район, пос. Волоконовка, ул. Ленина,62
4.	Телефон представителя работодателей	(47235) 5-11-80
5.	Телефон представителя работников	(47235) 5-11-26
6.	Вид экономической деятельности	Образование дополнительное детей и взрослых
7.	Численность работников организации	37
8.	Наличие приложений к коллективному договору (наименование)	Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Волоконовская детская школа искусств имени М.И.Дейнеко» Волоконовского района Белгородской области. Приложение №2 Положение о премировании и материальной помощи работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Волоконовская детская школа искусств имени М.И.Дейнеко» Волоконовского района Белгородской области.

ОГЛАВЛЕНИЕ:		
	наименование	№ страницы
Раздел 1	Общие положения	1-3
Раздел 2	Права и обязанности сторон	3-4
Раздел 3	Обязательства Профкома	4-5
Раздел 4	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудоого договора	5-7
Раздел 5	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7
Раздел 6	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	7-9
Раздел 7	Рабочее время и время отдыха	9-13
Раздел 8	Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда	13-19
Раздел 9	Охрана труда и здоровья	19-21
Раздел 10	Гарантии профсоюзной деятельности	21-23
Раздел 11	Социальные гарантии, льготы и компенсации	23-24
Раздел 12	Порядок применения дисциплинарных взысканий	24-25
Раздел 13	Пенсионное обеспечение	25
Раздел 14	Контроль за выполнением коллективного договора	25-26
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Волоконовская детская школа искусств имени М.И.Дейнеко» Волоконовского района Белгородской области.	
Приложение № 2	Положение о премировании и материальной помощи работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Волоконовская детская школа искусств имени М.И.Дейнеко» Волоконовского района Белгородской области.	

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Волоконовская детская школа искусств имени М.И.Дейнеко» Волоконовского района Белгородской области.

Настоящий коллективный договор заключен между муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования «Волоконовская детская школа искусств имени М.И.Дейнеко» Волоконовского района Белгородской области, в лице ее директора Мирошниченко Ольги Анатольевны, именуемого далее «Работодатель», и работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Волоконовская детская школа искусств имени М.И.Дейнеко» Волоконовского района Белгородской области, в лице председателя первичной профсоюзной организации Шабельниковой Натальи Николаевны, именуемыми далее «Работники», работающих по трудовому договору.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя Волоконовской ДШИ (далее учреждение) и установлению социально-экономических, правовых гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работников, не являющихся членами профсоюза.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.30, 31ТК РФ). Стороны признают своим долгом сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течении семи дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности(ст.43 ТК РФ).

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

1.10. Стороны вправе вносить изменения и дополнения в коллективный договор на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10.1.Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на Общем собрании работников.

1.10.2.Изменения и дополнения направляются на уведомительную регистрацию.

1.10.3. Изменения и дополнения вступают в силу с момента принятия на Общем собрании трудового коллектива.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленным действующим законодательством РФ.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение профкома:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об организации работы по охране труда.
3. Положение об охране труда.
4. Положение об организации работы уполномоченных лиц по охране труда трудового коллектива.
5. Положение о материальном стимулировании работников.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по реорганизации или ликвидации Учреждения; введения технологических изменений, влекущих за

собой изменения условия труда работников; профессиональной подготовки и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует три года.

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора, но не более чем на три года. Продление осуществляется путем подписания дополнительного соглашения между сторонами, которое является приложением к ранее заключенному договору. Продляется срок действия в том же порядке. В котором он заключался (в ходе переговоров между сторонами).

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работники обязуются:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
соблюдать трудовую дисциплину;
выполнять установленные нормы труда;
соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
Бережно относиться к имуществу;
незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

2.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать законодательство, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- обеспечить трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами;
- обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе за счет средств работодателя;
- обеспечить установление минимального размера оплаты труда;
- обеспечить своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику, в соответствии с действующим законодательством, соглашениями, коллективным договором и трудовыми договорами, не допускает нелегальных выплат заработной платы, образование долгов по заработной плате и уплате страховых взносов;
- вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- оказывать материальную помощь работникам, а также Профкому для проведения культурно-массовых и спортивных и оздоровительных мероприятий при наличии средств;
- ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии письменных заявлений работников;
- организовать работу по созданию Комиссии по трудовым спорам.

3. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

3.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

3.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

3.5. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

3.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

3.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

3.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда и др.

3.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных ситуациях.

3.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

4. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

4.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72, 73 ТК РФ).

4.5. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки устанавливается в соответствии с тарификацией и учебным планом, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества часов. Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.6. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускаются в связи с изменениями организационных или технологических условий труда 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 определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

4.7. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и имеющими отношение к трудовой функции Работника.

4.8. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4.9. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства.

В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее — сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

- в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному

заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством

Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ч.1, ст.196 ТК РФ).

5.2. Работодатель направляет работников учреждения для переподготовки и повышения квалификации.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом.

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.3.3. При направлении Работника в служебную командировку для повышения квалификации ему гарантируются сохранение места работы (должности) и заработка, согласно штатному расписанию за период нахождения Работника в служебной командировке, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два 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 чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о 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. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения;
- сокращения численности или штата работников Учреждения в количестве 10 работников и более в течение 30 дней.

6.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

6.3. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- одиноким матерям и отцам, воспитывающие двух или более детей в возрасте до 16 лет (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника);
- родителям, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- работникам, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет или имеющие более длительный стаж работы;
- лицам, имеющие отраслевые и государственные награды;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- работникам, совмещающие работу с обучением, если обучение обусловлено заключением дополнительного договора между Работодателем и Работником, является условием трудового договора или с данным Работником заключен ученический договор;
- молодым специалистам, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления срока выхода на пенсию, в том числе и по льготным основаниям, то есть досрочно).

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

6.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов из Учреждения.

6.6. Стороны договорились, что:

- 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;
- 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, из числа ранее уволенных в связи сокращением численности или штата;
- Работодатель обеспечивает полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации, Работодатель обязуется предоставлять Работнику другую подходящую работу при наличии с его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором.

7. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Рабочее время работников определяется в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, условиями трудового договора (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком сменности, годовым календарным учебным графиком, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

7.2. Учреждение работает в режиме шестидневной рабочей недели с 8:00 до 20:00. Общим выходным днем считается воскресенье.

7.3. Преподаватели и учебно-вспомогательный персонал обязаны приходить на работу за 10 минут до начала занятий, начала мероприятий.

7.4. Преподаватели и учебно-вспомогательный персонал проводят занятия в соответствии с тарификацией в течение учебного года, расписаний, согласованных с заместителем директора и утвержденных руководителем учреждения.

7.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников, объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану.

7.6. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю

7.7. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается Работодателем в соответствии со ст.93 ТК РФ.

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с

разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав

7.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Занятия с обучающимися могут планироваться в выходные дни и каникулярное время.

7.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

7.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 УК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем и письменного согласия Работника в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно-необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование;
- 3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если

невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профкома данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других работников в соответствии с ТК РФ. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный день.

7.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. За работу в выходной и нерабочий праздничный день Работнику предоставляется другой день отдыха.

7.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал привлекаются к методической, хозяйственной и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

7.13. В каникулярное время преподаватели и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы, дежурство в праздничные дни).

7.14. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного Учреждения и графиками работ с указанием их характера, в соответствии с Приказом от 27 марта 2006года №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 26.07.2006 №8110).

7.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с

учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

7.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 ТК РФ).

7.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, но по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

7.19. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

7.20. Работникам на основании письменного заявления предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 дня, бракосочетание детей работника – 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня.

7.21. Работники обязаны присутствовать на производственных совещаниях, собраниях и всех мероприятиях Учреждения независимо от того работают ли они в этот день (отсутствие допускается с разрешения директора по уважительным причинам).

7.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

8. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

8.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Постановления Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений», «Методических рекомендаций по установлению критериев стимулирующей части оплаты труда работников учреждений дополнительного образования – детских музыкальных, художественных школ и школ искусств на основе новой оплаты труда» (приказ управления культуры Белгородской области от 24 июля 2008 года), Постановления главы администрации Волоконовского района № 730-А от 21.08.2008 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волоконовского района».

8.2. Ставки заработной платы, должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

8.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем 2 раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 6-е и 20-е числа текущего месяца.

8.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с утвержденной учредителем сметой расходов на текущий год и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с квалификационными категориями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

8.5. Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы производится: при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии, при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у Работника права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8.6. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

8.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель (ст.142 ТК РФ).

8.8. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2018 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения», начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года. В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается Федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

8.9. Работодатель и профком договорились:

1. Формы и системы оплаты труда определяются положением об оплате труда Учреждения.
2. Установить минимальный размер оплаты труда с января 2020 года в размере 12 130 рублей. Далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины

прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года. В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

3. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов определяются в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы.

5. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением о премировании и оказании материальной помощи (Приложение №2).

6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ).

7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (должны быть установлены конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу ст. 152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня

(смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

11. Время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

12. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые пол месяца:

- за первую половину месяца - 26 числа текущего месяца;

- окончательный расчет за месяц – 11 числа следующего месяца.

13. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается в размере – 50%мзарплаты.

14. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

16. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в не денежной форме (не может превышать 20% от общей суммы заработной платы).

17. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

18. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

19. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй ст. 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы. Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба,

причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

20. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в абзаце 1 данного пункта срок выплатить не оспариваемую им сумму.

21. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

22. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

23. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

8.10. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 - ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

8.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в случаях:

- длительного заболевания, требующего дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелого финансового положения;
- смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- иных случаях, установленных в Положении о премировании и оказании материальной помощи Учреждения.

8.12. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

8.13. Выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей не входящими

в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

8.14. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине Работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

8.15. Оплата труда в ночное время регулируется ст.154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 22.00 час. До 6.00 час.

8.16. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и заработка, согласно штатному расписанию за период нахождения работника в служебной командировке, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Величина суточных при этом устанавливается: при направлении в служебную командировку в пределах Белгородской области в размере 300 рублей; при направлении в служебную командировку за пределы Белгородской области в размере 700 рублей.

8.17. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работника Учреждения определяются Работодателем и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

9. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право Работников учреждения на охрану труда и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний на его рабочем месте (ст. 219 ТК РФ).

9.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных, лечебно-профилактических, санитарно-бытовых и технических мероприятий.

9.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда на рабочих местах (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома. Для организации и проведения специальной оценки условий труда создавать комиссию, в состав которой входит председатель в лице руководителя учреждения и членов комиссии от трех или пяти человек.

9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения

работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа за счет учреждения.

9.6. Обеспечивать Работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, дезинфекцию средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

9.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

9.10. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок (ст.218 ТК РФ).

9.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

9.13. Обеспечить прохождение бесплатных 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.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение досрочной пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном

законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

9.14. Работодатель совместно с профкомом обязуется:

- организовывать проведение оздоровительных мероприятий и сдачи норм ГТО среди работающих;
- поощрять работников, не имеющих дней нетрудоспособности (больничных листов) в течение календарного года путем предоставления дополнительного времени отдыха (в количестве один день);
- профсоюзному комитету совместно с администрацией учреждения добиваться удовлетворения санаторно-курортными путевками остро нуждающихся в лечении работников согласно медицинским заключениям.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

10.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.2. Взаимодействие руководителя учреждения с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (ст. 372 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения общих консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание работников, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых отношений.

10.3. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

10.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей;
- если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более трех часов подряд в течение рабочего дня), нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательного Учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

10.5. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные, иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- сохранение оплаты труда работника по разряду ЕТС после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

10.6. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

10.7. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

10.8. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

10.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда.

11. Социальные гарантии, льготы и компенсации

11.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Учреждения.

11.2. Работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ). При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

11.3. Помимо общих гарантий и компенсаций работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора.

11.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173 – 176 ТК РФ. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с

сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.5. Профком обязуется оказывать материальную помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет.

11.6. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

11.7. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, предусмотренном ст.373 ТК РФ.

12. Порядок применения дисциплинарных взысканий

12.1. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

12.2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

12.3. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

12.4. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

12.5. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

12.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

13. Пенсионное обеспечение

13.1. Обязанности Работодателя:

13.1.1. Своевременно и полно перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное обеспечение;

13.1.2. Своевременно регистрировать в системе персонифицированного учета (анкетировать) работников, на которых не открыты индивидуальные лицевые счета;

13.1.3. Своевременно предоставлять в органы ПФР достоверные индивидуальные сведения о страховом стаже и уплаченных страховых взносах;

13.1.4. Информировать членов трудового коллектива о состоянии уплаты страховых взносов в ПФР и обеспечении их пенсионных прав.

13.2. Обязанности профсоюзного комитета:

13.2.1. Проводить разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства.

13.2.2. Осуществлять контроль за обеспечением пенсионных прав работников, в том числе:

за своевременной и в полном объеме уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

за своевременным предоставлением в органы ПФР документов персонифицированного учета;

за предоставлением индивидуальных сведений работникам по итогам работы за год, при увольнении работника, при обращении за назначением пенсии, при ликвидации или реорганизации Учреждения;

за ежемесячным информированием работников о проценте уплаты страховых взносов.

13.3. В случае неисполнения Работодателем обязанности по уплате страховых взносов в ПФР или предоставлению сведений персонифицированного учета, совместно с территориальным органом ПФР обеспечить защиту пенсионных прав работников.

14. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по труду администрации Волоконовского района.

14.2. Рассматриваются в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

14.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.