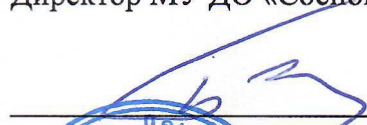


От работодателя:

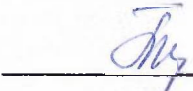
Директор МУ ДО «Сосновская ДШИ»


_____ А. Ч. Гасан-заде
_____ 2024 год



От работников:

Уполномоченный представитель трудового коллектива МУ ДО «Сосновская ДШИ»


_____ Т. А. Кошкарева
25 ноября 2024 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«СОСНОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»

на период с 01 января 2025 года

по 31 декабря 2027 года

Коллективный договор
принят на Общем собрании трудового
коллектива МУ ДО «Сосновская ДШИ»

Протокол № 1 от 25.11.2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I. Общие положения	3
Раздел II. Трудовые отношения. Гарантия занятости.....	3
Раздел III. Взаимоотношения, права и обязанности Сторон.....	4
Раздел IV. Рабочее время и время отдыха.....	7
Раздел V. Оплата труда, поощрения работников. Выплата пособий и компенсаций.....	9
Раздел VI. Дисциплинарные взыскания	11
Раздел VII. Индивидуальные трудовые и социальные льготы	12
Раздел VIII. Охрана труда	12
Раздел IX. Обязательства работодателя в области социального обеспечения работников....	14
Раздел X. Заключительные положения	14

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим в **муниципальном учреждении дополнительного образования «Сосновская детская школа искусств»** (далее Школа) социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в соответствии с Конституцией, действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- Работодатель – Муниципальное учреждение дополнительного образования «Сосновская детская школа искусств» (МУ ДО «Сосновская ДШИ») в лице директора **Гасан-заде Аяза Чингиз оглы**, (далее – Работодатель);

- Работники МУ ДО «Сосновская ДШИ» в лице уполномоченного представителя – **Кошкаревой Татьяны Александровны** (далее – Представитель работников).

1.3. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Школы, состоящих с Работодателем в трудовых отношениях.

1.4. Условия Коллективного договора не могут вступать в противоречие с действующим трудовым законодательством.

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

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

1.7. При реорганизации или смене формы собственности Школы любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.8. При ликвидации Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по соглашению Сторон и оформляются дополнительным соглашением.

1.10. В течение срока действия настоящего Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств

1.11. Контроль исполнения настоящего Коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями.

1.12. Настоящий Коллективный договор принимается как средство согласования интересов работников и работодателя.

1.13. Настоящий Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.14. Действие настоящего Коллективного договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

2. Трудовые отношения. Гарантия занятости.

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами Школы и трудовым договором.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу в Школу оформляются заключением письменного трудового договора.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной Трудовым договором трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством.

2.4. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Школы, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

2.5. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Срок Трудового договора (эффективного контракта) определяется Сторонами при его подписании. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.6. Работники могут привлекаться к выполнению работ, не предусмотренных Трудовым договором, только с их согласия на основе трудовых соглашений с указанием условий и системы оплаты труда.

2.7. При приеме в Школу у вновь принимаемых работников в обязательном порядке проверяется наличие:

- Паспорта гражданина;
- Медицинской книжки с результатами медосмотра требуемых специалистов;
- Справки об отсутствии судимости;
- Документа, подтверждающего необходимую квалификацию (диплом об образовании);
- Страхового номера индивидуального лицевого счета гражданина в системе обязательного пенсионного страхования (СНИЛС);
- трудовая книжка (бумажный формуляр), либо сведения о трудовой деятельности (ЭТК)

2.8. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под роспись) с действующими в Школе локальными нормативными актами: Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Должностными инструкциями, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, охране труда и др.

2.9. Прекращение Трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Помимо оснований прекращения Трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника Школы до истечения срока действия Трудового договора (эффективного контракта) являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава Школы;
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
 - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического, опьянения;
- Увольнение работника по вышеперечисленным основаниям может осуществляться работодателем единолично.

2.10. Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3. Взаимоотношения, права и обязанности Сторон.

3.1. Взаимоотношения Сторон настоящего Коллективного договора строятся на принципах законности, равенства, взаимного уважения и делового партнерства.

3.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- управлять образовательным учреждением, принимать решения в пределах полномочий, установленных Уставом;
- вести коллективные переговоры и заключать Коллективный договор;
- организовывать условия труда работников;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения действующих Правил внутреннего трудового распорядка;

- планировать образовательный и учебно-воспитательный процесс и контролировать его;
- определять общее направление экономического и социального развития Школы;
- вводить дополнительные платные услуги: преподавание специальных курсов, репетиторство, организовывать занятия с учащимися по углубленному изучению предметов и т.п.;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- устанавливать надбавки, премии в пределах имеющихся средств;
- утверждать расписание учебных занятий и графики работ, назначать руководителей отделов по специальностям;
- распределять учебную нагрузку на следующий учебный год;
- контролировать совместно со своими заместителями учебную, воспитательную, хозяйственную, методическую работу преподавателей и работников административно-хозяйственной части Школы.

3.3. Работодатель обязан:

- соблюдать действующие законы и иные нормативные акты, условия Коллективного договора, Трудовых договоров, соглашений к Трудовым договорам;
- предоставлять работнику обусловленную Трудовым договором работу;
- обеспечивать безопасность труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату и осуществлять оплату труда в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором;
- разрабатывать планы социального развития Школы и обеспечивать их выполнение;
- создавать условия для участия работников в управлении Школой;
- информировать Общее собрание трудового коллектива по всем важнейшим вопросам жизнедеятельности Школы, изменениям условий труда и отдыха, социальным вопросам;
- обеспечивать работников Школы необходимыми учебными пособиями, оборудованием, инвентарем;
- создавать необходимые условия труда работникам для выполнения ими своих должностных обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством;
- создавать условия для профессионального роста работников путем организации системы подготовки кадров;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими своих должностных обязанностей в пределах, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;
- отстранять от работы, путем издания Приказа, следующих работников Школы:
 - появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - не прошедших медицинский осмотр;
 - не прошедших инструктаж по охране труда.

Обязанностью работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить свою квалификацию.

3.4. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение Трудового договора в порядке и на условиях установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- на обеспечение работой, обусловленной Трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным в государственных стандартах организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с Трудовым договором;

- перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, предоставление еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с утвержденным Графиком отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- периодические медицинские осмотры за счет работодателя ;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации не реже, чем один раз в 5 лет (при необходимости) за счет работодателя в пределах имеющихся средств;
- объединения, включая право на создание профессионального союза, защиту своих прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Школой: работу в Педагогическом совете (для педагогических работников) и других органах самоуправления Школы, предусмотренных Уставом;
- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора
- защиту своих трудовых прав и свобод всеми, не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- свободу выбора в использовании методик обучения и воспитания, учебных пособий, материалов, учебников, методов оценки знаний учащихся при условии согласования таковых с Педагогическим советом Школы;
- аттестацию на добровольной основе на квалификационную категорию;
- право на ходатайство об отчислении учащихся из Школы за нарушение договорных обязательств;
- проведение дисциплинарного расследования нарушений норм профессионального поведения или Устава Школы по жалобе, поданной в письменной форме работником Школы, обучающимся, родителем обучающегося (копия жалобы должна быть вручена работнику, нарушившему норму закона);
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного в связи с выполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование;

3.5. **Работник обязан:**

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него Трудовым договором (эффективным контрактом) и Должностной инструкцией;
- повышать качество работы;
- соблюдать требования Устава Школы, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов работодателя;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, содержать в порядке свое рабочее место;
- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- ежегодно проходить медицинский осмотр;
- независимо от должностного положения проявлять взаимную вежливость, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику;
- воздерживаться от действий и высказываний, ведущих к осложнению морально-психологического климата в коллективе;
- не применять антипедагогических методов воспитания, связанных с физическим или духовным насилием над личностью обучающегося;

- своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя;
- педагогический работник обязан организовывать работу с родителями (родительские собрания, концерты для родителей и др.);

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Рабочее время работников Школы определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, учебным расписанием и годовым календарным учебным графиком;

4.2. Рабочее время и продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который утверждается директором Школы.

4.3. Для работников административного персонала Школы режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели – 5 дней с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю), с обеденным перерывом – 60 мин. Отдельным работникам, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка предусмотрен режим с ненормированным рабочим днем.

4.4. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;

4.5. Работа педагогического работника сверх учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы, не является сверхурочной работой.

4.6. Для педагогических работников Школы устанавливается норма рабочего времени на ставку:

- 18 часов в неделю – для преподавателей,
- 24 часа в неделю – для концертмейстеров

4.7. Фактическая нагрузка каждого преподавателя в 1 час включает сам урок (40 минут), подготовку к уроку и другие виды работ, входящие в круг его служебных обязанностей, но не предусмотренные расписанием занятий (участие в работе Педагогического совета, производственных собраниях, заседаниях секций, работа с документацией).

4.8. При составлении табеля учета рабочего времени за текущий (месячный) период принимается во внимание количество подлежащих оплате астрономических часов численно равных количеству академических часов (уроков) в соответствии с тарификацией.

4.9. Учебное время преподавателей в Школе определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется преподавателем и утверждается работодателем с учетом максимальной экономии времени преподавателя и соблюдением санитарно- гигиенических норм.

4.10. Преподавателям Школы, в случае необходимости, по согласованию с директором Школы без ущерба образовательному процессу может быть представлен 1 (один) свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Стороны Коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов совершенствования учебного процесса, но и потребностей личностного роста преподавателя. Формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения Представительного органа трудового коллектива. Стороны договорились, что работник имеет право, при необходимости, повышать свою квалификацию за счет работодателя с периодичностью не реже, чем раз в пять лет в зависимости от выполняемой работы.

4.11. Учебная нагрузка преподавателя оговаривается в Приказе о тарификационной нагрузке на соответствующий учебный год, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других условий. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается приказом директора Школы и обсуждается на последнем заседании Педагогического совета до ухода работников в отпуск. При проведении тарификации на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого преподавателя устанавливается приказом директора под роспись преподавателя.

4.12. Объем учебной нагрузки преподавателя устанавливается Трудовым договором (эффективным контрактом) при приеме на работу. Объем учебной нагрузки может быть изменен

Сторонами Трудового договора по согласованию Сторон и отражен в Дополнительном соглашении к Трудовому договору;

4.13. Изменение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года возможно только:

- по взаимному согласию Сторон Трудового договора (отчисление ученика по заявлению родителей или преподавателя; сокращение или увеличение количества групп (часов);
- по инициативе работодателя (уменьшение или увеличение часов по учебным планам и программам) с учетом мнения Педагогического совета Школы.

Уменьшение учебной нагрузки является изменением существенных условий труда. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

4.14. Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя, согласия работника не требуется в случаях:

- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу у того же работодателя на все время простоя;
- восстановления учебной нагрузки на преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком, по достижении им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска;
- выбытия учащегося.

4.15. Условия работы с меньшей учебной нагрузкой, чем установленной за ставку возможны:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины или женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет.

Работником должно быть подано заявление на имя директора Школы с просьбой об уменьшении учебной нагрузки.

4.16. Проведение экзаменов, зачетов, подготовка и проведение академических концертов и репетиций к ним (не предусмотренных расписанием занятий) не влечет за собой дополнительной оплаты преподавателям, так как реализуется за счет рабочего времени, отводимого на проведение уроков.

4.17. Участие и работа в Педагогическом совете и заседаниях секций, так же не влечет дополнительной оплаты, так как они входят в счет внеурочной оплачиваемой части часа. Поэтому присутствие на них обязательно для всех преподавателей.

4.18. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском является рабочим временем педагогических и других работников Школы. В эти периоды работники привлекаются директором к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебную нагрузку до начала каникул. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории Школы) в пределах установленного им рабочего времени и с сохранением установленной заработной платы. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

4.19. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы (заседания Педсовета, родительские собрания, Методические советы и т.д.) преподаватель вправе использовать по своему усмотрению в целях прямо относящихся к его трудовой деятельности;

4.20. Участие преподавателей и концертмейстеров в концертных, конкурсных, выставочных мероприятиях Школы в выходные и праздничные дни считать рабочими днями и оплату производить в соответствии с трудовым законодательством.

4.21. Педагогические работники и концертмейстеры имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней; вспомогательный персонал и другие работники Школы имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с утвержденным работодателем Графиком отпусков. График отпусков на каждый календарный год утверждается работодателем за две недели до наступления нового года. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести

месяцев его непрерывной работы в Школе. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.22. В случае продления очередного отпуска педагогического работника в связи с временной нетрудоспособностью (больничный лист), если время продления отпуска затрагивает начало учебного процесса, количество дней, на которые продляется отпуск (в количественном выражении), должны использоваться в каникулярное время.

4.23. Педагогические работники Школы не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы с сохранением педагогического стажа и места работы.

4.24. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника. Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен в случаях предусмотренных законодательством.

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

- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней в году.
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 2 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;

4.26. 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.

4.27. Преподаватели Школы обязаны все изменения в режиме рабочего дня (изменение расписания уроков, отмена и перенос уроков) согласовывать с работодателем;

4.28. **Работодатель имеет право:**

- задействовать в рабочее время преподавателей для выполнения разного рода мероприятий и поручений, направленных на улучшение качества образовательного процесса (учеба по охране труда, пожарной безопасности, антитеррору, повышение квалификации и т.д.);
- проводить в рабочее время собрания, заседания, совещания и Педсоветы с уведомлением коллектива за три дня до планируемого события;
- не допускать на уроки третьих лиц.
- отстранить ученика от занятий по причине нарушения условий договора на оказание услуг (неуплата за оказываемые услуги, ненадлежащее поведение) предупредив родителей (Заказчиков) обучающегося о факте отстранения (по телефону, указанному в договоре, сделать запись в дневнике) .

5. Оплата труда, поощрения работников. Выплата пособий и компенсаций.

5.1. Система оплаты труда работников Школы устанавливается Положением об оплате труда работников МУ ДО «Сосновская ДШИ» в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ленинградской области, муниципальными нормативными правовыми актами, локальными актами Школы.

5.2. Система оплаты труда работников Школы включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;
- наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора Школы, их заместителей и главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Школы устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (ред. от 23.12.2011)

5.4. Штатное расписание Школы утверждается работодателем и согласовывается с начальником отдела по культуре МО Приозерский муниципальный район Ленинградской области, являющимся главным распорядителем средств бюджета для данных учреждений.

Штатное расписание Школы включает в себя все должности работников Школы. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Школой услуг, работодатель вправе осуществлять привлечение работников на условиях срочного трудового договора помимо работников, предусмотренных штатным расписанием, за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.5. Работникам Школы гарантируется ежемесячная оплата труда в соответствии с трудовым договором.

5.6. Заработная плата работников зависит от должностного оклада, компенсационных, стимулирующих выплат и фактически отработанного времени, для педагогических работников - от должностного оклада, компенсационных, стимулирующих выплат, наличия квалификационной категории, фактически отработанного времени и максимальным размером не ограничивается.

5.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в редакции изменений и дополнений к нему).

5.8. Выплата заработной платы работникам Школы производится путем перечисления на указанный работником лицевой счет в банке (банковская карточка) два раза в месяц 16 и 01 числа

- аванс - 16-го числа расчетного месяца

- окончательный расчет за отработанный месяц – 01-го числа следующего за расчетным месяцем.

Плановый размер аванса устанавливается из расчета, ориентировочно, 50% должностного оклада работника.

5.9. Оплата отпуска (отпускные) производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Ежегодный отпуск оплачивается исходя из среднего заработка с учетом фактически отработанного времени. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.10. Работодатель (Бухгалтерия) ежемесячно выдает каждому работнику расчетные листки с указанием всех произведенных начислений и вычетов из заработной платы.

5.11. 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, кроме случаев, прямо предусмотренных статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.13. Оплата труда преподавателей в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.14. В Школе существуют следующие виды компенсационных выплат:

- За совмещение профессий (должностей);

- За расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ;

- За выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией, обязанностей временно отсутствующего работника;

Конкретный размер доплаты устанавливается работодателем в пределах заработной платы по установленной должности по согласованию с конкретным работником и оформляется приказом.

5.15. С целью стимулирования к качественному результату труда, повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу, работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- ежемесячная надбавка за почетное звание;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год);
- иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу (единовременное премирование).

Решение о введении стимулирующей выплаты принимается работодателем с учетом мнения тарификационной комиссии, при условии обеспечения указных выплат финансовыми средствами.

Стимулирующая выплата к окладам устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

Применение стимулирующей выплаты к окладу не образует новый оклад.

5.16. За особые трудовые заслуги работники Школы представляются работодателем в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению Почетных званий.

5.17. Сведения о поощрениях вносятся в трудовую книжку работника на основании соответствующих приказов.

5.18. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений. При этом, как правило, сочетаются меры морального и материального стимулирования труда работников.

5.19. В течение срока действия дисциплинарного взыскания работник не поощряется.

5.20. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам Школы в пределах имеющихся средств.

5.21. С целью социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу в Школу работодателем выплачиваются единовременные «подъемные» в размере должностного оклада за счет средств от приносящей доход деятельности.

6. Дисциплинарные взыскания.

6.1. За совершение дисциплинарного проступка (неисполнение или не надлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание,
- выговор,
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.3. 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. Дисциплинарное взыскание 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.

6.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.5. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

6.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

6.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или ходатайству Представительного органа трудового коллектива.

7. Индивидуальные трудовые и социальные льготы.

Работодатель обязуется:

- выплачивать единовременное пособие работникам, уходящим на пенсию (по возрасту) не ниже размера одного оклада работника при наличии денежных средств;

- предоставлять по просьбе работника дополнительный не оплачиваемый отпуск продолжительностью до 5 (пять) календарных дней в году;

- предоставлять по просьбе работника в случае смерти его близких родственников дополнительный не оплачиваемый отпуск продолжительностью до 5 (пять) календарных дней в году;

- предоставлять не оплачиваемый отпуск продолжительностью один день в году одному из родителей, имеющему детей школьного возраста:

- 1-й класс, в первый день начала учебного года или непосредственно перед ним;
- выпускной класс - по необходимости.

8. Охрана труда.

8.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н. (ред. от 12.01.2015 г.), а также в соответствии с правилами обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н. (ред. от 23.11.2017 г.), (Приложение №1 – Перечень должностей работников, которые должны обеспечиваться смывающими и обезвреживающими средствами, Приложение №2 – Перечень профессий и должностей работников, которые имеют право на получение средств индивидуальной защиты); дезинфицирующим оборудованием и средствами для выполнения отдельных требований органов Роспотребнадзора в связи с эпидемиями.

Профессии и должности с вредными условиями труда, имеющие право на компенсацию (доплаты, дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов) в Школе отсутствуют.

- ознакомить работников с требованиями по охране труда;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранению жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ;
- организовывать инструктирование и проверку знаний работников Школы по охране труда до начала учебного года;
- обеспечивать наличие в Школе и структурных подразделениях нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций в соответствии с Письмом Минпросвещения России от 27.11.2019 № 12-688 «О направлении положений по СУОТ»; Письмом Минобрнауки России от 08.08.2017 N 12-753 «О направлении перечня по охране труда»; Постановлением Общероссийского Профсоюза образования от 26.03.2013 № 13-10

«О внесении изменений в Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации (Приложение: Примерное положение о системе управления охраной труда в общеобразовательной организации Приложение 2. Примерный перечень документов по охране труда в образовательной организации);

- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по Трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 № 125 (ред. от 07.03.2018 г.) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с учетом изменений и дополнений);
- проводить не реже, чем один раз в пять лет специальную оценку условий труда работников Школы;
 - сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
 - проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем;
 - обеспечить режим труда и отдыха в соответствии с Инструкцией по охране труда на производстве для работников и действующим законодательством РФ.

8.3. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные действующим законодательством РФ, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также другими локальными актами работодателя;
- проходить обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, а также проверку знаний и требований охраны труда;
- немедленно извещать работодателя или непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей здоровью людей, о каждом несчастном случае, а также об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные медицинские осмотры в соответствии с действующим законодательством РФ;

8.4. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя (обучение по охране труда с проверкой знаний обязаны проходить все работники организации, в том числе ее руководитель);
 - получение достоверной информации от работодателя, государственных органов и общественных организаций об условиях труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и мерах по защите от воздействия вредных или опасных факторов;
 - обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
 - отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
 - личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на рабочем месте или его профессионального заболевания;
 - на обязательные медицинские осмотры в соответствии с трудовым законодательством с сохранением за ним места работы и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

9. Обязательства работодателя в области социального обеспечения работников

9.1. Осуществляет обязательное медицинское страхование работников Школы.

9.2. Предоставляет отпуска без сохранения заработной платы на основании заявления работника в случаях, установленных настоящим Коллективным договором.

9.3. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при получении профессионального образования соответствующего уровня впервые (высшего, среднего, начального) в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, работникам, успешно обучающимся, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ ;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

9.4. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия:

- успешно обучающимся работникам по заочной и очно-заочной в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, независимо от их организационно-правовых форм предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка;

- успешно обучающимся работникам по заочной и очно-заочной форме в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, независимо от их организационно-правовых форм предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы для сдачи экзаменов, прохождения аттестации, подготовки и сдачи государственных экзаменов, по соглашению Сторон может быть установлена сокращенная на 7 часов рабочая неделя.

Данные гарантии и компенсации устанавливаются работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые.

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

10. Заключительные положения

10.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.2. Настоящий Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

10.3. Контроль исполнения настоящего Коллективного договора осуществляют его Стороны самостоятельно.

10.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего Коллективного договора.

10.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения настоящего Коллективного договора.

**Коллективный договор утверждён на общем собрании трудового коллектива.
Протокол № 1 от 25 ноября 2024 г.**