

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств сельского
поселения Пролетарского
Прохладненского муниципального района
КБР»
(МКУ ДО «ДШИ с.п. Пролетарского»)
на 2024-2027г.г.

Принят решением общего собрания работников: От работодателя:
Протокол № 7 от «05» сентября 2024 года Директор МКУ ДО «ДШИ с.п. Пролетарского»
_____/Доленко М.Н./
Приказ №25 от «07» сентября 2024г.
Представитель общего собрания
(работников): _____/Жердева И.А. /

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ «Республиканского центра труда, занятости и социальной защиты населения»-филиал по г.о.Прохладному и Прохладненскому району
Регистрационный номер _____ от «___» _____ 2024г.

Главный инспектор Республиканского центра труда, занятости и социальной защиты населения»-филиал по г.о.Прохладному и Прохладненскому району _____/Головко Е.Г./

I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств с.п. Пролетарского Прохладненского муниципального района» КБР (далее – ДШИ с.п. Пролетарского) и работниками ДШИ с.п. Пролетарского в лице представителя работников, представляющего интересы работников, именуемые в дальнейшем стороны.

2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) и Федеральным Законом от 30.06.2006 н 90-ФЗ (ред. от 28.06.2021 с изменениями, вступившими в силу с 01.07.2021г.) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории российской федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» и является основным правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в ДШИ с.п. Пролетарского.

3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работники ДШИ с.п. Пролетарского в лице представителя работников;
- Работодатель в лице директора ДШИ с.п. Пролетарского, представляющий интересы ДШИ с.п. Пролетарского.

4. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно гарантии и льготы для работников, условия труда, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, предоставляемые Работодателем.

5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ДШИ с.п. Пролетарского независимо от должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

6. Условия настоящего договора обязательны для сторон. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия настоящего Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном действующим законодательством РФ и КБР. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

8. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

9. Представитель трудового коллектива (работников) является полномочным представителем работников ДШИ с.п. Пролетарского, защищает их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

10. Работодатель признает представителя трудового коллектива полномочным представителем работников ДШИ с.п. Пролетарского, ведущим переговоры от их имени.

11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДШИ с.п. Пролетарского, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

12. При смене формы собственности ДШИ с.п. Пролетарского настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

13. При ликвидации ДШИ с.п. Пролетарского настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразования) ДШИ с.п. Пролетарского настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

15. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

16. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания коллективного договора, виновные в нарушении или не выполнении обязательств коллективного договора, несут ответственность согласно трудовому законодательству.

17. Представитель работников имеет право получать от работодателя информацию по вопросам, предусмотренными частью 2 и 3 статьи 53 ТК РФ.

18. Не урегулированные разногласия между Работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и настоящего коллективного договора, рассматриваются в судебном порядке.

19. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст.41, 44 ТК).

20. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

21. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

22. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с представителем трудового коллектива работников.

23. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя трудового коллектива:

- перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда и другие средства индивидуальной защиты по отраслевым нормативам (Приложение № 1);

- перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается мыло и другие обеззараживающие средства (Приложение № 2);

- правила внутреннего трудового распорядка ДШИ с.п. Пролетарского (Приложение № 3);

- план мероприятий по улучшению условий охраны труда в ДШИ с.п. Пролетарского (Приложение № 4);

- положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования детских школ искусств Прохладненского муниципального района Кабардино – Балкарской Республики (Приложение № 5).

- положение о размерах и порядке установления стимулирующего характера работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детской школы искусств сельского поселения Пролетарского Прохладненского муниципального района» КБР (Приложение №6)

24. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

II. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества образовательной деятельности, повышение профессионального мастерства на основе внедрения новых педагогических технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

1.1. В этих целях работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- формировать структуру управления деятельностью ДШИ с.п. Пролетарского, штатное расписание, утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда;
- установить минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам работникам, размеры повышающих коэффициентов, на основе отраслевой системы оплаты труда за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, решениями аттестационной комиссии, условия, виды, размеры надбавок, доплат и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, включая порядок и размеры премирования работников и работодателя. Порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера определяется ДШИ с.п. Пролетарского в пределах выделенных финансовых средств и закрепляются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представителя трудового коллектива;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ДШИ с.п. Пролетарского в формах, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.2. Представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности ДШИ с.п. Пролетарского присущими выборным органам – СТК методами, в т.ч. повышением эффективности труда работников, с установлением совместно с работодателем систем поощрения;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст.29 ТК);

- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК);

- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с выборным органом - СТК (ст.31 ТК);

- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст.41 ТК);

- как минимум, выражать мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления ДШИ с.п. Пролетарского, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ развития, трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

- добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

- осуществлять переподготовку и повышение квалификации работников;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

1.3. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст.21 ТК);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе,

- уважать права друг друга;

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению;
- принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих ведение образовательной деятельности и немедленно сообщать о случившемся работодателю;

- содержать свое рабочее место, инструменты, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в классах и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать имущество, оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы;

- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

- Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст.241 ТК):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст.238 ТК);

- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК).

2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п.1.12.);

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

3. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором представитель работников имеет право:

- получать и заслушивать информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации работодателя;

- переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

- вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК);

- свободно распространять информацию о своей деятельности;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды помощи работникам.

4. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении ДШИ с.п. Пролетарского в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через выборный представительный орган СТК, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Трудовой договор (контракт) и обеспечение занятости

1. При приеме на работу Работодатель обязан заключить с работником трудовой договор. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.57 и ст.67 ТК). Получение работником экземпляра должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57 и ст.60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, межотраслевыми и региональными и территориальными соглашениями, коллективным договором.

4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

5. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося

неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст.81 ТК);

- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72 – 75 ТК);

- сообщать представителю работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников — соответственно не позднее, чем за три месяца (п.2, ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- разрабатывать совместно с представителем работников программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления представителя работников (не менее чем за три месяца);

- представлять представителю работников не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные лица при наличии двух и более иждивенцев;

б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

в) проработавшие в ДШИ с.п. Пролетарского 10 лет (по соглашению);

г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении.

- заключать с работниками договоры о повышении квалификации, а также о направлении работников на переподготовку;

- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ДШИ с.п. Пролетарского, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием представителя работников (ст.82 ТК).

- не увольнять по сокращению штата при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК);

б) лиц моложе 18 лет (ст.269 ТК);

в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК);

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

6. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия представителя работников (ч.4 ст.82 ТК).

7. Представитель работников обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных работников;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 ТК);

- обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

8. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в ДШИ с.п. Пролетарского, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- копию трудовой книжки, когда работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);

- документы воинского учета - для военнообязанных лиц и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации;

- медицинскую книжку;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, установленных законом (ст. 65 ТК РФ).

9. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

10. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

11. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам, в соответствии с приказом директора, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения представителя работников. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре, а все изменения педагогической нагрузки в дополнительном соглашении к трудовому договору.

12. При установлении педагогам ДШИ с.п. Пролетарского, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность в реализации дополнительных образовательных программ. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе директора в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, а также с отсевом учащихся.

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

14. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

15. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора ДШИ с.п. Пролетарского, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

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

б) восстановления на работе преподавателя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

в) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

17. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, уставом учреждения, и иными локальными нормативными актами, связанными с деятельностью учреждения.

18. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ДШИ с.п. Пролетарского, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если педагоги ДШИ с.п. Пролетарского, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

20. По письменному заявлению работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику надлежаще заверенные копии документов, связанные с работой, безвозмездно (ст.62 ТК РФ).

21. В случае изменения существенных условий труда стороны вносят дополнения в трудовой договор либо заключают новый. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, трудовой договор прекращается по п.7 ст.77 Трудового Кодекса РФ.

22. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

23. Любые изменения трудового договора производятся в соответствии со статьями 72.1, 72.2., 73, 74, 75, 76 Трудового Кодекса РФ.

24. При заключении трудового договора работник предварительно должен ознакомиться с Коллективным договором, что подтверждается подписью работника.

25. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст. 70 ТК РФ).

26. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (контракта). В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

27. В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 379 ТК РФ).

28. Регулирование труда лиц, работающих по совместительству (внутреннее и внешнее совместительство, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором) осуществляются согласно трудовому законодательству.

29. Оформление приема на работу ведется в соответствии со ст. 68 ТК РФ. Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

30. Прекращение трудового договора производится в соответствии со ст. 77 ТК РФ.

31. Во всех случаях расторжения трудового договора, днем увольнения работника является последний день работы.

32. Заключению трудового договора с работодателем предшествует процедура собеседования в порядке и на условиях, определяемых учредителем, в т.ч. на соответствие требованиям, установленным квалификационной характеристикой.

33. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью Работодателя.

34. Работодатель принимает решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

35. Все вопросы, связанные с изменением структуры ДШИ с.п. Пролетарского, реорганизацией, а также с сокращением численности и штата рассматриваются Работодателем с участием представителя работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

IV. Рабочее время и время отдыха. Отпуска.

1. Продолжительность рабочего времени для работников МКУ ДО «ДШИ с.п. Пролетарского» не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), в соответствии с разделом 5 п. 5.2 «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка (приложение №3 к коллективному договору МКУ ДО «ДШИ с.п. Пролетарского» на период 2023-2026г.)

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. в соответствии с разделом 5 п. 5.1 «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка (приложение №3 к коллективному договору МКУ ДО «ДШИ с.п. Пролетарского» на период 2023-2026г.) При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором и дополнительными соглашениями к трудовому договору.

Норма часов учебной (преподавательской) работы для педагогических работников определяется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (ред. от 13.05.2019г. с изменениями, вступившими в силу с 02.06.2019).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ), по соглашению сторон, у преподавателей и концертмейстеров учебная нагрузка может не ограничиваться верхним пределом (Письмо Министерства образования и науки РФ от 15 октября 2015 г. № 08-ПГ-

МОН-37849 «О продолжительности рабочего времени и особенностях, связанных с режимом рабочего времени педагогических и других работников образовательных организаций»).

2. Для всех работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю в воскресенье.

3. Режим рабочего времени в ДШИ с.п. Пролетарского определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3).

4. Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется:

- Трудовым кодексом РФ (гл. 52);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (ред. от 13.05.2019г. с изменениями, вступившими в силу с 02.06.2019г.)

- Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. №536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- уставом ДШИ с.п. Пролетарского,
- трудовым договором,
- учебным расписанием и графиком работы.

5. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная нормативными правовыми актами.

6. В каникулярное время учебно–вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, необходимых для подготовки ДШИ с.п. Пролетарского к новому учебному году, в пределах установленного рабочего времени.

7. В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, творческая и методическая работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом.

8. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДШИ с.п. Пролетарского.

9. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня согласно расписанию занятий;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

10. Время отдыха для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3).

11. Выходные дни.

Нерабочими праздничными днями являются дни, ежегодно определяемые постановлением Правительства Российской Федерации.

Согласно Указу Главы Кабардино-Балкарской Республики определяются и дополнительные праздничные нерабочие дни.

12. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью для педагогических работников 56 календарных дней и 28 календарных дней для обслуживающего персонала и технических работников.

13. Для директора и заместителя директора ДШИ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466).

14. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Утвержденный график отпусков объявляется работникам под подпись.

15. Отпуск предоставляется по окончании учебного года.

16. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст.124 ТК).

По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК)

17.Дополнительные 14 дней отпуска без сохранения заработной платы предусмотрены для сотрудников, которые ухаживают за членом семьи или другим родственником-инвалидом 1 группы (Закон от 19.11.2021 г.№373-ФЗ).

18. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков в соответствии с соглашением администрации МКУ ДО «ДШИ с.п. Пролетарского» по расходу бюджетных средств работникам предоставляются оплачиваемые краткосрочные отпуска:

- в связи с вступлением в брак работника - 3 рабочих дня;
- в связи со свадьбой работника (детей работника) - 5 рабочих дней;
- при рождении ребенка (для отца) - 3 рабочих дня;
- для проводов детей в армию -3дня;
- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети) - 5 рабочих дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 рабочих дня;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 6 дней.
- сдача экзаменов при получении второго высшего образования
- пожар или другое бедствие, постигшее семью или близкого родственника работника; каникулы ребенка, карантин в детском учреждении, проводы ребенка в летний лагерь
- тяжелое состояние здоровья близкого родственника (отца, матери, жены, мужа, сына, дочери, родного брата или сестры) или опекуна
- работникам в случае болезни, без предоставления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания (по их заявлению) — 3 календарных дня в течение года (ст. 20 Основ об охране здоровья);

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ в следующих случаях:

- 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.
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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;

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам в обязательном порядке и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК) на основании письменного заявления работника.

19. Представитель работников обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113, 153 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Продолжительность такого отпуска определяется соглашением сторон

20. Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы, независимо от их назначения и продолжительности, оформляется приказ директора ДШИ с.п. Пролетарского об отпуске. Отпуск без сохранения заработной платы в дальнейшем не отрабатывается.

V. Защита персональных данных работника

1. Информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника представляет собой персональные данные работника.

2. Все персональные данные о работнике Работодатель может получить только от него самого. Работник принимает решение о предоставлении своих персональных данных и дает согласие на их обработку по своей воле и в своих интересах. В случаях, когда ДШИ с.п. Пролетарского может получить необходимые персональные данные Работника только у третьего лица, ДШИ с.п. Пролетарского должно уведомить об этом Работника заранее и получить от него письменное согласие (ст. 86 ТК РФ).

3. Согласно порядку документального оформления в сфере трудовых отношений на каждого работника Работодателем заводится личное дело, в котором хранятся сведения, относящиеся к персональным данным работника.

4. ДШИ с.п. Пролетарского обязано сообщить Работнику о целях, способах и источниках получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и возможных последствиях отказа Работника дать письменное согласие на их получение.

5. Обработка персональных данных представляет собой совокупность отношений, возникающих в процессе:

а) формирования информационных ресурсов на основе получения, хранения, комбинирования, документирования информации о конкретном работнике в порядке, предусмотренном ст.86 ТК РФ;

б) использования отдельных документов, а также иной информации, содержащей персональные данные работника, хранящиеся у Работодателя, путем передачи их другим лицам с учетом требований, предъявляемых ст.88 ТК РФ, или любым другим способом, не противоречащим требованиям действующего законодательства, путем предоставления работнику свободного бесплатного доступа к своим персональным данным в соответствии со ст. 89 ТК РФ

6. Права Работника ДШИ с.п. Пролетарского в части защиты его персональных данных определяются законодательством и приказами директора ДШИ с.п. Пролетарского

7. Персональные данные Работника являются конфиденциальной информацией и не могут быть использованы ДШИ с.п. Пролетарского или любым иным лицом в личных целях.

8. Документы, содержащие персональные данные работника, составляют его личное дело.

VI. Оплата труда

1. В ДШИ с.п. Пролетарского сформирована отраслевая система оплаты труда работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и на основании постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10.10.2022 г. №222-ПП «О утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики» в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и усиления социально-экономической и правовой защищенности трудового коллектива.

2. Заработная плата работников ДШИ с.п. Пролетарского - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

3. Заработная плата работнику ДШИ с.п. Пролетарского устанавливается трудовым договором в соответствии с отраслевой системой оплаты труда и согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда (Приложение № 5).

4. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику и в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ, а также регулируется Республиканским трехсторонним соглашением о тарифном регулировании заработной платы.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

Месячная оплата труда работника МКУ ДО «ДШИ с.п. Пролетарского», отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата труда работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже установленного минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

При формировании штатного расписания, по должностям, требующим доведения до МРОТ, указанную доплату предусматривать отдельно от надбавок, носящих компенсационный и стимулирующий характер.

5. Порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера определяется в пределах выделенных финансовых средств, и закрепляются локальным нормативным актом.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в пределах фонда оплаты труда на основании Положения «О размерах и порядке выплат стимулирующего характера работникам МКУ ДО «ДШИ с.п. Пролетарского» (приложение № 6).

7. Система оплаты труда в ДШИ с.п. Пролетарского включает:

- минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов;
- условия и порядок осуществления, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок утверждения штатного расписания;
- условия оплаты труда руководителя;
- порядок формирования и использования фонда оплаты труда в учреждении.

8. Фонд оплаты труда в денежном выражении формируется на календарный год за счет средств районного бюджета Прохладненского муниципального района.

9. Преподавателям ДШИ с.п. Пролетарского, работающим в сельской местности, устанавливается надбавка в размере 25 % к должностным окладам (приложение № 5).
10. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
11. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается Работодателем, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда с письменного согласия работника.
12. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки (выплат) (за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы) или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины.
13. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ директора ДШИ с.п. Пролетарского с указанием конкретных причин.
14. Доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производятся за счет экономии фонда заработной платы.
15. Повышающие коэффициенты и их размеры к окладам работников ДШИ с.п. Пролетарского устанавливаются в порядке и размерах согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда (Приложение № 5).
16. Работникам ДШИ с.п. Пролетарского могут быть установлены выплаты стимулирующего характера (приложение № 6):
- за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы.
17. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
18. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются согласно Положению о размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МКУ ДО «ДШИ с.п. Пролетарского» в пределах средств планового фонда оплаты труда (приложение №6).
19. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей надбавки принимается персонально в отношении каждого конкретного работника согласно Положению о размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МКУ ДО «ДШИ с.п. Пролетарского» (приложение №6).
20. При наличии экономии фонда оплаты труда, суммы экономии может использоваться работодателем на премирование всех работников учреждения к праздничным (ст.112 ТК РФ) и профессиональным датам и выплаты социального характера. А также при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения, средства могут быть направлены на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера всем работникам учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми учреждением.
21. В ДШИ с.п. Пролетарского устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы за соответствующий период и выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда на основании листа оценки (критерии) эффективности работы (приложение №6).
22. Премиальные выплаты стимулирующего характера выплачивается пропорционально отработанному времени и в пределах стимулирующего фонда оплаты труда, включая экономию фонда оплаты труда, за истекший период и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством с учётом следующих критериев:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДШИ с.п. Пролетарского;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности ДШИ с.п. Пролетарского;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

23. Штатное расписание ДШИ с.п. Пролетарского в установленные законодательством сроки утверждает его руководителем – директором по согласованию с Учредителем.

24. Список оснований изменения штатного расписания:

- индексация заработной платы сотрудников
- сокращение вакантных должностей
- изменения, связанные с оптимизацией организации
- изменение названия организации
- изменение наименования должности, в связи с изменением наименования в классификаторе профессий.

25. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

26. Изменения в штатное расписание вносятся приказом директора ДШИ с.п. Пролетарского в соответствии ТК РФ, с внесением изменений в документы работников (трудовую книжку, трудовой договор и личную карточку Т-2).

27. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязательства), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

28. При выплате заработной платы Работодатель извещает работника о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

29. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке, не реже, чем каждые пол месяца в сроки:

- за первую половину – 15 числа текущего месяца;
- за вторую половину 30 (31) числа текущего месяца.

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

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

30. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

31. Ограничения размера удержаний из заработной платы работника определяются ТК РФ и иными федеральными законами.

32. Любые удержания из заработной платы работников ДШИ с.п. Пролетарского, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с их письменного согласия.

33. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающаяся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

34. Работодатель за два месяца извещает работников ДШИ с.п. Пролетарского о существенных изменениях условий и оплаты труда (изменение штатного расписания, объема и режима работы и т.д.).

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

36. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со

ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

37. Заработная плата руководителя ДШИ с.п. Пролетарского устанавливается Учредителем на основании нормативно-правовых актов.

38. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие не могут быть проведены в нерабочее время.

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

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

41. Средства фонда заработной платы могут быть направлены руководителем ДШИ с.п. Пролетарского на дополнительную оплату труда, выплату премий, материальной помощи работникам и выполнение различных работ по договорам (соглашениям) согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда (Приложение № 5).

42. Премия по итогам работы за период календарного года выплачивается в пределах имеющихся средств.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

43. При наличии замечаний со стороны директора ДШИ с.п. Пролетарского размер премии уменьшается в следующих случаях:

- за несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности;
- за порчу имущества, принадлежащего ДШИ с.п. Пролетарского, если порча произошла по вине работника;
- за недобросовестное отношение к работе и вверенному имуществу;
- за невыполнение заданий.

При наличии более четырех замечаний за месяц работник лишается премии.

44. Премирование директора ДШИ с.п. Пролетарского производится Учредителем, по согласованию с заместителем главы местной администрации Прохладненского муниципального района на основании личного профессионального вклада в обеспечение эффективной деятельности Учреждения за соответствующий период (ежемесячно, или ежеквартально), согласно штатному расписанию

45. Материальная помощь работникам выплачивается при наличии экономии в размере, определяемом руководителем, а директору ДШИ с.п. Пролетарского – по согласованию с Учредителем, в следующих случаях:

- смерть родственника первой линии (мать, отец, дети);
- продолжительная, тяжёлая болезнь самого работника;
- за добросовестный труд в связи с юбилеем - (50, 55, 60 и т.д. каждые последующие лет) в размере до 3-х минимальных должностных окладов;
- к отпуску в размере, определяемом работодателем, а директору ДШИ с.п. Пролетарского – в размере, определяемом Учредителем, по согласованию с заместителем главы местной администрации Прохладненского муниципального района.
- Материальная помощь в денежном выражении выплачивается единовременно.

VII. Гарантии и компенсации

1. Случаи предоставления гарантий и компенсаций, возмещение расходов определяются в соответствии с ТК РФ.

2. Согласно ТК РФ предоставляются гарантии и компенсации работникам ДШИ с.п. Пролетарского при исполнении ими государственных или общественных обязанностей, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и поступающим в указанные образовательные учреждения.

3. Работодатель создает условия работникам, обучающимся в высших учебных заведениях без отрыва от производства, согласно Трудовому Кодексу РФ.

4. При наступлении страхового случая работник имеет право на следующие виды пособий:

- пособие по временной нетрудоспособности (оплата больничного листка);
- пособия по беременности и родам;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинские учреждения в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка.

5. Листки нетрудоспособности выдаются исключительно в электронном виде. Сведения в ФСС для назначения и выплаты пособий по болезни, беременности и родам и выплаты пособий по уходу за ребенком подаются Работодателем в электронном виде через систему электронного документооборота. Заявление от работника не требуется. Основанием для назначения выплат является листок нетрудоспособности, о выдаче которого ФСС оповестит медицинская организация. Данные о том, что сотрудник находится в отпуске по уходу за ребенком, поступят в Соцстрах от работодател, а о рождении ребенка –из системы ЗАГС (ПП РФ от 23.11.2021 №2010).

6. Работодатель не вправе направлять в командировки, привлекать к сверхурочной, ночной работе и работе в выходные и праздники без их письменного согласия (Закон от 19.11.2021 №372-ФЗ). Такая работа не должна быть противопоказана сотрудникам в соответствии с медзаключением, и их нужно ознакомить письменно с правом отказаться от такой работы. К новым категориям льготников относятся сотрудники:

- которые воспитывают детей до 14 лет в одиночку, т.е. без супруга и супруги;
- у которых ребенок до 14 лет, при этом другой родитель работает вахтовым методом;
- у которых трое и более детей в возрасте до 18 лет и младшему из них не исполнилось 14 лет.

7. При расторжении трудового договора выплачивается выходное пособие согласно требованиям ст. 178 ТК РФ.

8. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации на соответствие занимаемой должности.

9. Педагогические работники ДШИ с.п. Пролетарского имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения, обеспечение, доплату за работу в сельской местности. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам, устанавливаются Правительством РФ и КБР и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований районного муниципального бюджета согласно правовым актам местной администрации Прохладненского муниципального района КБР (статьи 47 и 52 закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

VIII. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

1. Трудовой распорядок в ДШИ с.п. Пролетарского определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3).

2. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий производится согласно статьям 193, 194 и 195 ТК РФ.

3. Общий порядок применения дисциплинарных взысканий предусматривает:

- Получение в течение двух рабочих дней письменного объяснения от работника в связи с совершением дисциплинарного проступка.

- Составление акта об отказе работника от предоставления письменного объяснения.

- Установление вины работника на основании письменного объяснения или, в случае отказа от их предоставления - на основании материалов внутреннего расследования.

- Определение вида дисциплинарного взыскания, адекватного тяжести совершенного работником проступка.

- Подготовку проекта приказа о наказании работника на основе соответствующих документов.

- Объявление приказа о наказании работнику под роспись в течение трех рабочих дней с даты издания, не считая документально подтвержденного времени отсутствия работника на работе (лист временной нетрудоспособности, акт об отстранении от работы и т.п.).

- Составление акта об отказе работника от ознакомления с приказом.

- Внесение на основании приказа сведений о дисциплинарном взыскании в журнал учета. Запись в трудовую книжку вносится только в случае, если взысканием является увольнение работника.

IX. Профессиональная подготовка. Переподготовка и повышение квалификации работников.

1. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник как уже работающий, так и вновь принятый имел возможность осваивать новую специальность, повысить квалификацию.

2. Обязанность педагогических работников на повышение квалификации один раз в три года.

3. Педагогические работники проходят аттестацию согласно порядку аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории, а также содержание письменных квалификационных испытаний по должностям педагогических работников, которые могут быть использованы для их аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяется работодателем.

4. На основании приказа Работодатель доводит до педагогических работников информацию о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой им должности. Такая информация до сведения педагогического работника должна быть доведена не позднее, чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты. В случае отказа работника от ознакомления с данной информацией работодатель составляет акт.

5. Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации, т.е. могут быть обжалованы все элементы, с которыми связаны ее результаты.

6. Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, хранящиеся в личном деле педагогического работника, а также аттестационные материалы,

находящиеся в аттестационных комиссиях, относятся к персональным данным педагогического работника и подлежат защите в установленном трудовым законодательством порядке.

7. Отказ работника от прохождения аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины. В соответствии со статьей 21 ТК РФ соблюдение трудовой дисциплины является обязанностью работника.

Х. Охрана труда

1. Охрана труда – это 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 (статья 209 ТК РФ).

2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

3. Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

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

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

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

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением (Приложение № 1 и 2).

- Работодатель вправе не допустить работника к труду, если он отказывается использовать средства индивидуальной защиты. Отстранение допустимо только, если СИЗ обязательны для работы конкретного сотрудника и действует до момента, пока он не начнет использовать СИЗ (ч.2 ст.76 ТК);

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

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

- проведение специальной оценки условий труда (Приложение № 4);

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (Приложение № 4);

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

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за трудовым законодательством и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

4. Всесторонняя оценка профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности должна также основываться на характеристике условий труда, созданных Работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

5. Директор ДШИ с.п. Пролетарского обеспечивает проведение инструктажа и контролирует соблюдение работниками требований по технике безопасности, производственной ситуации, противопожарной охране и другим правилам и инструкциям по охране труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж или обучение, запрещается.

6. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязуется принимать меры по улучшению условий по охране труда (Приложение № 4).

7. Требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда должны соответствовать условия заключаемого трудового договора (контракта).

8. Отказ работника от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не считается прогулом и нарушением трудовой дисциплины.

9. Обязанности работника в области охраны труда регулируются статьей 214 Трудового Кодекса РФ.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- предоставить работником заявление о получении микротравмы, чтобы зарегистрировать микротравму и выяснить обстоятельства, по которым она возникла. Работодатель ведет учет и расследование обстоятельств и причин, которые привели к микроповреждениям и микротравмам работников (Закон от 02.07.2021 г. №311-ФЗ)
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10. Директор ДШИ с.п. Пролетарского организует разработку и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профгруппы.

11. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, работодатель обеспечивает создание в учреждении службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой должности.

12. По инициативе работодателя и (или) работников или представителя работников создается комиссия по охране труда в соответствии со статьей 218 ТК РФ.

13. В соответствии с трудовым законодательством (ст. 219 ТК РФ) каждый работник ДШИ с.п. Пролетарского имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требования охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за требованиями охраны труда или органами общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти РФ и органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, к работодателю, а также в профсоюзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если работник занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

14. Работодатель сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

15. Финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

16. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

17. Работник не несет расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

18. Работодатель организует учет и проводит расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с трудовым законодательством.

19. Обязанности работодателя при несчастном случае и порядок извещения о несчастном случае определяются также трудовым законодательством.

20. Для расследования несчастного случая работодатель немедленно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, работодатель и представитель трудового коллектива, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет Работодатель.

XI. Гарантии трудового коллектива

1. Работодатель и представитель трудового коллектива, избираемый работниками ДШИ с.п. Пролетарского, строят свои взаимоотношения в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2. Представитель работников представляет и защищает совместно с работодателем права и интересы трудового коллектива по вопросам индивидуальных, трудовых отношений.

3. Работодатель принимает решения с учетом мнения представителя работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 371 ТК РФ).

XII. Заключительные положения

1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания. Стороны могут продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).