

Представитель Работников

Председатель
первичной профсоюзной организации
муниципального автономного
учреждения
дополнительного образования
«Первомайская детская
школа искусств»
Щекинского района


Сазонова О.В.
«30» июня 2025 г.

Представитель Работодателя

Директор
муниципального автономного
учреждения
дополнительного образования
«Первомайская детская
школа искусств»
Щекинского района




Жданова Е.Г.

«30» июня 2025 г.

Рассмотрен и принят Общим собранием трудового коллектива МАУДО
«Первомайская детская школа искусств» Щекинского района

30 июня 2025г., протокол № 4

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Первомайская детская школа искусств»
Щекинского района
2025- 2028 годы

Тульская областная организация
общероссийского профессионального союза
работников культуры

Председатель


Н.В. Неверова

Регистрационный № 59/25

«24» июня 2025 г.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ	
Тульская область	
Муниципальное образование ЩЕКИНСКИЙ РАЙОН	
АДМИНИСТРАЦИЯ ЩЕКИНСКОГО РАЙОНА	
Регистрационный номер	<u>18</u>
Дата регистрации:	<u>18.06.2025</u>
<u>Иванов И.И.</u> (подпись, должность, Ф.И.О.)	

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор (далее КД) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками организации и Работодателем. Договаривающимися сторонами КД являются: коллектив муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Первомайская детская школа искусств» Щекинского района (далее – Учреждение) в лице председателя профсоюзного комитета школы Сазоновой Ольги Владимировны (далее Профком), действующего на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, защищающего интересы работников, являющихся членами профсоюза при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении КД, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работника с Работодателем, интересы всех сотрудников независимо от их членства в профсоюзах (ч. 2 ст. 30 ТК РФ) и директора МАУДО «Первомайская детская школа искусств» Ждановой Екатерины Германовны (далее Работодатель), действующего на основании Устава учреждения, вместе именуемые Стороны.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профком организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом.

В Учреждении, Работодатель по письменному заявлению Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных Работников на условиях и в порядке, установленных КД.

КД разрабатывается и заключается исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия КД не имеют обратной силы, распространяются на всех Работников Учреждения и применяются к отношениям, возникающим после введения его в действие (ст. 12 ТК РФ).

Принципы социального партнерства, являющиеся обязательными для сторон (ст. 23 ТК РФ):

- равноправие сторон, уважение и учет их интересов;
- заинтересованность сторон и участие в договорных отношениях;
- соблюдение норм действующего законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора и обсуждения условий КД;
- добровольность принятых сторонами обязательств;
- реальность принятых обязательств;
- обязательность выполнения КД;
- контроль и ответственность за выполнение КД.

А также по условиям КД:

- приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;
- обеспеченность занятости и социальной защиты Работников.

Цель КД:

- соблюдение социальных и трудовых гарантий Работников;
- повышение их жизненного уровня;
- обеспечение стабильности и эффективности работников учреждения;
- разграничение прав и обязанностей сторон.

Предметом КД являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучении, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер нижеследующих документов:

- Генерального Соглашения между Правительством Российской Федерации, Федерацией независимых Профсоюзов России, Общероссийскими объединениями товаропроизводителей;
- Соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским Профсоюзом работников культуры;
- Соглашения между исполнительными органами власти субъекта РФ и территориальным объединением профсоюзов;
- Соглашения между территориальным органом управления культурой субъекта РФ и областной организацией Российского профсоюза работников культуры.

1. Стороны принимают во внимание, что все различия, проводимые по признаку национальной принадлежности, расы, цвета кожи, вероисповедания, политических убеждений, принадлежности к общественным объединениям, социального происхождения, должностного положения, возврата, места жительства, приводящие к унижению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий (доступ к профессиональному обучению, труду и занятиям, ограничение по оплате и условиям труда), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, считается дискриминацией (Конвенция МОТ № 111 от 15 июня 1960 г. «О дискриминации в области труда и занятий» ст. 1 ТК РФ).

2. Принудительный или обязательный труд упраздняется в любой форме и качестве:

- средства политического воздействия или воспитания;
- меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- средства поддержания трудовой дисциплины;
- средства наказания за участие в забастовках (Конвенция МОТ № 105 от 7 января 1979 г. «Об упразднении принудительного труда» ст. 1 ТК РФ ст. 4).

К принудительному труду также относятся:

- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты не в полном размере;

- требования Работодателя исполнения трудовых обязанностей, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты
- (ст. 4 ТК РФ).

Обязательства Работодателя:

- соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия КД, соглашений и трудовых договоров;
- признавать права работников на участие в управлении учреждением, в предусмотренных законодательством формах (ст. 21 ТК РФ);
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;
- ознакомить с КД, другими нормативными правовыми актами всех Работников Учреждения, а также вновь поступающих Работников в течение __3__ дней после их приема на работу;
- издавать все приказы в строгом соответствии с Трудовым Кодексом РФ, КД;
- не ограничивать законные права Работающих и их представителей Профкома Учреждения.

Обязательства Сторон:

- способствовать заключению и выполнению КД;
- принимать решения по вопросам и проблемам, связанным с ходом выполнения КД;
- обеспечивать информацией, представляющей взаимный интерес.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА.

Условия занятости.

2.1.Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного Трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный договор - ст.58, ч.2 ст.59 ТК РФ), а также на время выполнения определенной работы. При этом один экземпляр трудового договора отдается работнику.

Прием на работу оформляется приказом директора, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня его подписания с выдачей по требованию работника заверенной копии приказа. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В срочном трудовом договоре указывается срок его действия и обязательства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (ст.59 ТК РФ). Если работник с ведома администрации уже приступил к выполнению своих должностных обязанностей, вне зависимости от формы или порядка оформления, трудовой договор считается заключенным.

2.2. В Трудовой договор вносятся следующие обязательные условия (ст. 57 ТК РФ):

- место работы (название учреждения, куда принимается работник, структурное подразделение);
- трудовая функция – работа в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности);
- права и обязанности работника;

- права и обязанности работодателя;
- характеристика условий труда;
- компенсация и льготы за особые условия труда;
- размер тарифной ставки или должностного оклада работника;
- доплаты, надбавки, поощрительные выплаты;
- дата начала работы и дата ее окончания (для срочного трудового договора);
- обязанности работодателя по обеспечению охраны труда в учреждении, а также дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон, устанавливаемые в договорном порядке;
- совмещение профессий (должностей);
- переподготовка, обучение вторым и совмещенным профессиям;
- регулярное повышение квалификации;
- продолжительность дополнительного отпуска;
- режим рабочего времени.

Трудовой договор № _____

р.п. Первомайский

года

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Первомайская детская школа искусств» Щекинского района, именуемое в дальнейшем МАУДО «Первомайская ДШИ», в лице директора Ждановой Екатерины Германовны, действующего на основании Устава школы, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и гражданин (ка)

Ф.И.О.

именуемый (ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее – стороны) заключили настоящий Трудовой договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. По настоящему Трудовому договору «Работодатель» предоставляет «Работнику» работу в МАУДО «Первомайская ДШИ» по адресу осуществления образовательной деятельности: Тульская область, Щекинский район, р.п. Первомайский, проспект Улитина, дом 15

по должности _____
(наименование должности, профессии ил специальности)

Квалификация - _____
(указать квалификационную категорию)

а «Работник» обязуется лично выполнять работу в соответствии с условиями настоящего Трудового договора,

(указать конкретные виды работ, которые «работник» должен выполнять по трудовому договору)

1.2. Работа у «Работодателя» является для «Работника»

(вид работы: основной, по совместительству)

1.3. Настоящий Трудовой договор заключается

(неопределённый срок, определённый срок (указать продолжительность), на время выполнения определённой работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьёй 59 Трудового кодекса Российской Федерации, на время отсутствия основного работника)

1.4. Настоящее Трудовой договор вступает в силу « » _____ года

1.5. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____
(недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

2. Права и обязанности «Работника»

2.1. «Работник» имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим Трудовым договором;
б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим Трудовым договором, с учетом квалификации «Работника», сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Трудовым договором. локальными нормативными актами МАУДО «Первомайская ДШИ».

2.2. «Работник» обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом Настоящего Трудового договора;

- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у «Работодателя», требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу «Работодателя», в том числе находящемуся у «Работодателя» имуществу третьих лиц, если «Работодатель» несет ответственность за сохранность этого имущества, и имуществу других работников;
- д) незамедлительно сообщать «Работодателю» либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества «Работодателя», в том числе находящегося у «Работодателя» имуществу третьих лиц, если «Работодатель» несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

3. Права и обязанности «Работодателя»

3.1. «Работодатель» имеет право:

- а) требовать от «Работника» добросовестного исполнения обязанностей по настоящему Трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать «Работника» к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять «Работника» за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Трудовым договором.

3.2. «Работодатель» обязан:

- а) предоставить «Работнику» работу, обусловленную настоящим Трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда «Работника», соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать «Работника» оборудованием, инструментами, методической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся «Работнику» заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных «Работника» в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить «Работника» под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

4. Оплата труда

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад согласно штатного расписания (тарификации):

б) «Работнику» производятся **выплаты компенсационного характера** в соответствии с законодательством и согласно Перечня видов выплат компенсационного характера работникам МАУДО «Первомайская ДШИ»:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

- в) «Работнику» производятся **выплаты стимулирующего характера**:
порядок и условия выплат стимулирующего характера и выплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, установлены «Положением о выплатах

стимулирующего характера» МАУДО «Первомайская ДШИ»:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут выплачиваться по отдельному приказу «Работодателя».

Вышеперечисленные выплаты производятся к фактически начисляемому окладу согласно действующим нормативным актам при наличии соответствующего бюджетного финансирования. При недостаточном бюджетном финансировании выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут быть отменены, о чем «Работодатель» обязан уведомить «Работника» в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до прекращения вышеуказанных выплат (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц - 10 (расчёт) и 25 (аванс) числа каждого месяца. Заработная плата и прочие выплаты, полагающиеся (причитающиеся) «Работнику», перечисляются «Работодателем» на лицевой счет «Работника» в банке согласно реквизитам, указанным в заявлении «Работника».

4.3. На «Работника» распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными актами субъектов Российской Федерации, Коллективным договором и локальными нормативными актами МАУДО «Первомайская ДШИ».

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. «Работнику» устанавливается следующая продолжительность рабочего времени

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, или Дополнительным соглашением к Трудовому договору.

5.3. «Работнику» устанавливаются следующие особенности режима работы (указать):

5.4. «Работнику» предоставляется:

а) ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней;

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней в связи с _____.

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, согласно графику отпусков.

6. Социальное страхование и меры социальной поддержки «Работника», предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим Трудовым договором

6.1 «Работник» подлежит обязательному социальному страхованию, непосредственно связанному с трудовой деятельностью, на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

6.2. «Работнику» предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, Законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, Коллективным договором.

7. Иные условия Трудового договора

7.1. «Работник» обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной «Работнику» в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, «Работник» должен быть ознакомлен под роспись.

7.2. «Работник» согласен на обработку его персональных данных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. «Работнику» предоставляются льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.4. Специальная оценка условий труда на рабочем месте « » в соответствии с картой специальной оценки условий труда.

8. Ответственность сторон

8.1. «Работодатель» и «Работник» несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение «Работником», по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, к «Работнику» могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение и прекращение действия Трудового договора

9.1. Стороны имеют право внести изменения в настоящий Трудовой договор:

- по соглашению сторон;
 - при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон;
 - по инициативе сторон;
 - в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации
- путем **заключения последующего Дополнительного соглашения к Трудовому договору.**

9.2. При изменении «Работодателем» условий настоящего Трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, «Работодатель» обязан уведомить об этом «Работника» в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения «Работодатель» обязан предупредить «Работника» персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Настоящий Трудовой договор прекращает своё действие по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, и иными федеральными законами, действие Трудового договора, заключенного на неопределенный срок, с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращено в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем «Работодатель» в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения действия Трудового договора (статья 288 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.4. Прекратить действие и расторгнуть настоящий Трудовой договор возможно по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами:

- а) по соглашению сторон;
- б) по инициативе «Работника»;
- в) по основаниям, предусмотренным статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации (путем письменного предупреждения «Работодателя» за две недели до расторжения);

- г) по инициативе «Работодателя», в случаях:
- ликвидации предприятия;
 - сокращения численности или штата работников предприятия;
 - несоответствия «Работника» занимаемой должности;
 - несоответствия «Работника» выполняемой работе по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - недостаточной квалификации «Работника»;
 - неоднократного неисполнения «Работником» без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократного грубого нарушения «Работником» трудовой дисциплины;
 - предоставления «Работником» «Работодателю» подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении Трудового договора;
 - по иным основаниям, предусмотренным статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - в случае изменения существенных условий труда и (или) нарушения «Работодателем» своих обязательств по настоящему Трудовому договору;
 - в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

9.5. При расторжении Трудового договора «Работнику» предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, локальными нормативными актами Работодателя.

10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего Трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения, рассматриваются судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим Трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий Трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у «Работодателя» в личном деле «Работника», второй – у «Работника».

10.4. Адреса и другие сведения сторон:

Трудовой договор подписали:

«РАБОТОДАТЕЛЬ»:

МАУДО «Первомайская ДШИ»
Адрес: 301212, Тульская обл.,
Щекинский р-он, р.п. Первомайский, пр.
Улитина, д. 15.
Тел./факс 8 (48751) 6-32-13
E-mail: sh-pmh@tularegion.org
ИНН/ КПП 7118016858 / 711801001
БИК 047003608
Код ОКТМО 70648154051

Директор
МАУДО «Первомайская ДШИ»
_____ Е.Г. Жданова

МП

«РАБОТНИК»:

Адрес:г. _____
паспорт: _____
кем выдан: _____

когда _____
свидетельство _____
свидетельство _____

(Личная подпись)

Экземпляр трудового договора мною получен _____

(Личная подпись)

2.3. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. В этом случае срочный трудовой договор может быть заключен только по просьбе Работника.

2.4. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе Работодателя либо Работника (ст. 59 ТК РФ) по следующим основаниям:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, принимаемыми для заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работников;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений;
- с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами учреждений независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения.

2.5. Помимо заключения Трудового договора по основной работе может быть также заключен второй Трудовой договор о работе по совместительству, выполняемый по месту основной работы и в других учреждениях. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4-х часов в рабочий день или 16 часов в неделю (ст.281 ТК РФ). Особенности работы по совместительству для педагогических работников определяется в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 282 ТК РФ).

Трудовой договор с Работником-совместителем может быть прекращен в случае приема на работу Работника, для которого эта работа будет являться основной (ст.288 ТК РФ).

2.6. При продолжении трудовых отношений после окончания срока Трудового договора хотя бы на один день, без требования сторон об их прекращении, Трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

2.7. Прием специалистов на работу в учреждение может производиться также на конкурсной основе по Положению, утвержденному администрацией и Профкомом учреждения.

2.8. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- исключение дискриминации женщин при приеме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст. 64 ТК РФ). Концепция тендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 года);

- определения удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;

- назначения заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин и с работниками – мужчинами.

Обязанности Работодателя:

- разрабатывать должностные инструкции для всех категорий работников с учетом профессиональных стандартов в соответствии с законодательством РФ;

- разрабатывать Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения Профкома.

Правила внутреннего трудового распорядка принимаются Общим собранием трудового коллектива и являются приложением к КД.

- знакомить Работника под роспись при заключении Трудового договора с настоящим КД, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и новыми актами, действующими в Учреждении;

- определять при заключении Трудового договора права Работника, срок, условия труда и заработной платы, размер ставок, условия расторжения договора, социальные гарантии и льготы в соответствии с трудовым законодательством РФ;

- принимать (по согласованию с Профкомом) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр существенных условий труда, кроме ухудшающих положение Работника, по сравнению с условиями КД (ст. 73 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий Трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. (ст.72 ТК РФ)

2.9. После заключения взаимных обязательств по выполнению условий Трудового договора, администрация не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором, кроме случаев, установленных законом (работ, выполняемых в условиях чрезвычайных обстоятельств, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия Работника).

2.10. По соглашению сторон выполнение обязанностей, не предусмотренных Трудовым договором, возможно за дополнительную оплату (ст. 4 ТК РФ). Размер дополнительной оплаты и порядок ее установления регулируется соглашением сторон.

В соответствии с частью 1 статьи 60.2 Трудового кодекса РФ, только с письменного согласия Работника Работодателем ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной его Трудовым договором,

дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Для этого предусмотрена норма права - статья 151 Трудового кодекса РФ, в которой чётко обозначено, что при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, Работнику производится доплата.

Работодатель не может принуждать Работника к работе в пользу частных лиц, компаний или обществ (Конвенция МОТ № 29 от 1 мая 1932 г. «О принудительном или обязательном труде» ст. 2 и 6), а также выполнять дополнительные обязанности без согласия Работника.

2.11. Применение дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником трудовых обязанностей производится после представления Работодателю письменного объяснения Работника. Работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям, не позднее одного месяца после обнаружения поступка не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске и времени, необходимого на учет мнения Профкома Учреждения.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Работодатель по собственной инициативе, по просьбе Работника, Профкома или непосредственного руководителя Работника, вправе снять взыскание до истечения одного года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ).

2.12. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя учреждения, его заместителей по требованию Профкома производится после подачи учредителю (Работодателю) заявления Профкома о нарушении руководителем, его заместителями законов или иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения. Учредитель обязан рассмотреть поданное заявление и сообщить о результатах рассмотрения Профкому.

2.13. Дисциплинарное расследование нарушений Работником норм профессионального поведения и (или) Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена Работнику.

Дополнительными основаниями прекращения Трудового договора с Работниками также являются:

- повторное, в течение одного года, грубое нарушение Устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося (ст. 336 ТК РФ).

Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения может быть предан гласности только с согласия заинтересованного Работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься

педагогической деятельностью, или, если это необходимо для защиты обучающихся, воспитанников (см. ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

2.14. Расторжение Трудового договора (контракта) по основаниям, не предусмотренным законом, не допускается.

2.15. Прекращение Трудового договора возможно:

- по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ);
- по инициативе Работника (ст. 80 ТК РФ);
- по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ).
- по истечении срока Трудового договора (п.2 ст. 58 ТК РФ).

2.16. Прекращение Трудового договора по инициативе Работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности Работника, пребывания его в отпуске, командировке (ст. 81 ТК РФ).

2.17. Прекращение Трудового договора вследствие недостаточной квалификации Работника возможно только после проведения его аттестации на соответствие занимаемой должности. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от Профкома.

2.18. Администрация не допускает случаев массового высвобождения Работников без письменного предупреждения об этом Профкома не позднее, чем за три месяца соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются отраслевым или территориальным соглашением (ст. 82 ТК РФ).

Обязательства Работодателя при массовом высвобождении работников:

- извещать Работников об изменении существующих условий труда не позднее, чем за 2 месяца;
- представлять заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, в Профком, в случае сокращения штата, проекты приказов о сокращении, предполагаемый список сокращаемых должностей и конкретных Работников, перечень вакансий, варианты трудоустройства;
- производить поэтапное высвобождение Работников при сокращении штата на 10 % и более от общей численности работающих;
- принимать меры для сохранения штатных Работников;
- расторгать в первую очередь Трудовые договоры с совместителями, а также прекратить прием совместителей, чтобы заполнить освободившиеся рабочие места штатными Работниками;
- выявить возможности перемещения Работников в пределах одной категории персонала;
- предлагать высвобождаемому Работнику рабочие места в соответствии с его профессией (специальностью), квалификацией;
- предоставлять лицам, уволенным по сокращению штатов, прежнюю должность или учебную нагрузку в случае введения их в очередном учебном году;
- не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи;

- выдавать Работникам в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по их письменному заявлению – копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ).

2.19. Не подлежат увольнению по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, Работники (ст. 261 ТК РФ):

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одинокие матери и лица, воспитывающие ребенка без матери, при наличии ребенка до 14 лет, или ребенка-инвалида до 18 лет (за исключением увольнения по пункту 1, пункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10, 11 ст.81 ТК РФ).

2.20. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов в соответствии с законодательством имеют (ст. 179 ТК РФ);

- Работники с более высокой квалификацией;
- Работники с равной квалификацией;
- Работники, имеющие двух или более иждивенцев, находящихся на их полном иждивении;
- лица, в семьях которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
- повышающие свою квалификацию без отрыва от работы по направлению Работодателя;
- получившие производственную травму или травму при исполнении служебных обязанностей, а также профессиональное заболевание в данном учреждении;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие матери, обучающие детей в образовательных учреждениях до 18-летнего возраста;
- одинокие отцы, опекуны (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- квалифицированные работники, имеющие стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет.

Обязательства Профкома при массовом высвобождении работников:

- выяснить законность, обоснованность и целесообразность высвобождения Работников, учитывая их интересы и интересы трудового коллектива;
- контролировать наличие всех имеющихся возможных вакансий, предлагаемых высвобождаемому Работнику;
- обратиться к учредителю или в органы местного самоуправления с просьбой о приостановлении решения Работодателя о высвобождении Работников при наличии серьезных затруднений с трудоустройством.

2.21. Расторжение Трудового договора с Работником – членом профсоюза – по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных законом, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома по

предварительному представлению ему необходимых документов (ст. 81, 373 ТК РФ).

2.22. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав Профкома и не освобожденных от основной работы (председателей, их заместителей), допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа ч.1 ст.374 ТК РФ.

2.23. Увольнение указанных лиц не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения Работниками действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение (ст. 376 ТК РФ).

2.24. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизаций, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

2.25. Ликвидация учреждения возможна только на основании решения учредителя или суда.

2.26. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия Трудового договора Работника (ст. 75 ТК РФ).

2.27. При реорганизации Учреждения (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия Работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

Дополнительные обязательства Работодателя:

- распределять учащихся нового набора с учетом заявлений родителей по принципу равномерного формирования классов;
- обеспечить повышение квалификации Работников учреждения путем профессиональной подготовки, переподготовки и заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем, обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

Формы профессиональной подготовки и переподготовки определяются с учетом мнения Профкома (ст. 196 ТК РФ). Направление Работников для повышения квалификации с отрывом от работы производить с сохранением места работы, должности и оплаты в размере не ниже среднего заработка; обеспечить возможность преподавателям право на свободу выбора методов обучения и воспитания, оценки знаний, использования учебных пособий и материалов.

Обязательства Профкома:

- консультировать членов Профкома по вопросам занятости и трудового законодательства;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь;
- содействовать Работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении Работниками трудовых обязанностей;
- добиваться улучшения условий труда Работников.

Обязательства Работников:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по Трудовому договору;
 - соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
 - создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;
 - уважать достоинство женщин и мужчин с целью построения общества равных (Конвенция тендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 года).
- нести материальную ответственность (в пределах среднемесячного заработка – ст. 241 ТК РФ):
- за уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшения его состояния, а также необходимость для Работодателя произвести затраты, либо излишние выплаты, на приобретение или восстановления имущества;
 - за прямой действительный ущерб, причиненный им Работодателю;
 - за ущерб, возникающий у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ).

Материальная ответственность Работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, либо исполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику (ст. 239 ТК РФ).

Работодатель с учетом конкретных обстоятельств по принесении ему ущерба, имеет право полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного Работника (ст. 240 ТК РФ):

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми Общим собранием трудового коллектива по представлению Работодателя (администрации).

3.2. С учетом специфики работы учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя продолжительностью не более 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

3.3. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с Профкомом в случаях, предусмотренных законодательством.

3.4. Работа в выходные и не рабочие дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом:

- привлечение Работника для работы в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия и письменного распоряжения Работодателя (ст. 113 ТК РФ);
- работа в выходной день по желанию Работника может компенсироваться другим днем отдыха. В этом случае Работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5. Работа в сверх урочное время компенсируется соответствующей оплатой с документальным оформлением письменного согласия Работника и мотивированного учета мнения Профкома учреждения (ст. 99 ТК РФ).

3.6. К работе в сверхурочное время не допускаются:

- - беременные женщины;
- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники, имеющие детей – инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;

Эти же гарантии распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

К работе в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускаются с письменного согласия работника и при условии, что такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и ст. 259 ТК РФ.

3.7. Работа на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) или на дому устанавливается:

- женщине или лицу, осуществляющему уход за ребенком (отцу, бабушке, деду, другим родственникам или опекуну (ст. 256 ТК РФ).

3.8. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщине;
- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- Работнику по согласованию с Работодателем.

3.9. Перерывы в работе женщине, имеющей детей до полутора лет, используемые для кормления ребенка (детей), включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка «Конвенция МОТ 3 103 «Об охране материнства» от 7 сентября 1955 г. ст. 5 п.п. 1. 2, ст. 258 ТК РФ).

3.10. Дополнительные выходные дни устанавливаются одному из родителей (Опекуну, попечителю), а также лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

3.11. Перевод работника(ов) на дистанционную форму работы осуществляется в соответствии со ст.312.1.- 9. Трудового кодекса Российской Федерации.

В Учреждении Работникам предоставляется:

а) ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для преподавателей и концертмейстеров, и не менее 28 календарных дней для остальных Работников с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск включается:

- время фактической работы;

- время ежегодного отпуска;
- время, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении, при отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные КД, Трудовым договором или локальными нормативными актами учреждения (ст. 121 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

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 РФ).

Работники, уволенные по инициативе Работодателя до использования дней, положенных на отпуск, получают плату за каждый день положенного им отпуска (Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» от 22 сентября 1939 г., ст. 6, ст. 127 ТК РФ).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия), при этом, днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

При увольнении в связи с истечением срока Трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска (ст. ТК РФ).

б) длительный отпуск педагогическим работникам учреждения (не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) сроком до одного года, порядок и условия которого определяются в соответствии со (ст. 335 ТК РФ);

в) оплачиваемый отпуск женщинам по беременности и родам по заявлению в соответствии с медицинским заключением, продолжительностью 70 (в случае осложненных родов – 80, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

В случае болезни, причиной которой по медицинскому освидетельствованию являются роды, женщина имеет право на продление ей послеродового отпуска (Конвенция МОТ № 103 от 7 сентября 1955 г. «Об охране материнства» ст. 3).

При нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, приказ о ее увольнении, отданный Работодателем во время ее отсутствия, или, если срок исполнения этого приказа совпадает с ее отсутствием, является незаконным (Конвенция МОТ № 103 от 7 сентября 1955 г. «Об охране материнства» ст. 6).

г) отпуск по уходу за ребенком (оплачиваемый за счет средств социального страхования):

- женщине (до достижения возраста ребенка 3 лет);
- отцу ребенка, бабушке, деду другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком, за Работником сохраняется место работы (должность) ст. 256 ТК РФ:

- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам учебной библиотеки – 12 рабочих дней в каникулярное время; ст.116 ТК РФ;

-работникам государственных библиотек, созданных Тульской областью, имеющие продолжительный стаж библиотечной работы, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа - 14 календарных дней, в соответствии с Постановлением правительства Тульской области от 26 октября 2017 года N 489 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области»;

д) дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст.128 ТК РФ предоставляются в случаях:

- рождение ребенка – до 5 календарных дней;
- бракосочетание – до 5 календарных дней;
- похороны близких родственников – до 3 календарных дней (в особых случаях – до 5 календарных дней);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;

В других случаях:

- юбилей, если он приходится на рабочий день (с 50 лет: 50, 55, 60, 65, 70 лет – женщинам и 50, 60, 65, 70 лет – мужчинам) – 1 день;

- ежегодные отпуска, связанные с семейными обязанностями, продолжительностью до 14 календарных дней, используемые полностью, либо по частям (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему 2 или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- серебряной, золотой свадьбы – 2 календарных дня;
- в первый день занятий в школе матерям, отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам (попечителям), имеющим детей до 12-летнего возраста – 1 день;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;
- отпуск по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения в обязательном порядке.
- в других случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

Работники с семейными обязанностями имеют право начать, продолжать и возобновлять трудовую деятельность после отсутствия на работе в связи с этими обязанностями (Конвенция МОТ № 156 от 11 августа 1983 г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», ст. 7).

Семейные обязанности сами по себе не могут служить основанием для прекращения трудовых отношений (Конвенция МОТ № 156 от 11 августа 1983 г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», ст. 8).

з) освобождение от работы при прохождении диспансеризации в соответствии со (ст. 185.1 ТК РФ) с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка:

- на один рабочий день раз в три года сотрудникам до 40 лет;
- на один рабочий день в течение каждого года работникам старше 40 лет;
- на два рабочих дня в год лицам предпенсионного возраста и работающим пенсионерам.

и) сотрудники, при прохождении вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) имеют право на освобождение от работы на два дня с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы. Сотрудники освобождаются от работы для прохождения вакцинации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с директором (заместителем директора).

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется на основании постановлений администрации МО Щекинский район: Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Щекинского района, осуществляющих образовательную деятельность, Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Щекинский район.

4.2. Оплата труда включает в себя:

размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) Работников;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, их заместителей;
- условия оплаты труда Работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

4.3. Оплата труда Работников формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

4.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в учреждении, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.5. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

4.6. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.8. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда Работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда Работников, на текущий финансовый год.

4.9. Какая либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда запрещается (ст. 132 ТК РФ).

4.10. Заработная плата Работникам выплачивается своевременно, не реже, чем каждые полмесяца, в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка и КД в полном размере. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, – не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.12. Заработная плата, не полученная в связи со смертью Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов (ст. 141 ТК РФ).

4.13. При невыполнении должностных обязанностей по вине Работодателя, оплата проводится за фактически проработанное время или выполненную работу в размере должностного оклада.

4.14. Время простоя оплачивается в 100% объеме (ст. 157 ТК РФ).

4.15. За Работниками на время приостановки работы для устранения, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.16. Оплата отпуска Работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат

Обязательства Работодателя по оплате труда Работников:

- обеспечить Работникам равную оплату за равный труд;
 - возместить Работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
 - сохранить место работы, должность и компенсационные выплаты в случае организации и проведения трудовым коллективом забастовки на весь ее период (ст. 414 ТК РФ);
 - извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 136 ТК РФ);
 - перечислять заработную плату на указанные счета в банках по письменному заявлению Работника, не реже, чем два раза в месяц 10-го и 25-го числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается заработная плата;
 - информировать Работников учреждения о финансовых поступлениях из бюджета, а также их расходовании;
 - обеспечить сохранность имущества учреждения;
 - выделять финансовые средства на текущий и капитальный ремонт здания, мебель, инструменты, аппаратуру, технические средства, необходимые для учебного процесса.
 - предусматривать ежегодную индексацию заработной платы на уровне не ниже индекса потребительских цен в Тульской области (ст.ст. 134, 142 ТК РФ);
- Работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки из экономии средств (бюджетных и внебюджетных) с учетом мнения Профкома.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Условия труда, предусмотренные Трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

Обязательства Работодателя по охране труда и здоровья Работников:

5.1. Обеспечить право Работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ);

- режим труда и отдыха работников.

5.2. Выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений.

5.3. Исключить условия труда, неблагоприятные для работающих женщин, приводящие к росту профессиональных заболеваний и травматизма. (Концепция тендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 г.).

5.4. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; ст.214 ТК РФ

5.5. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

5.6. Проводить инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности согласно п.п. 1, 2, 3 ст. 18 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации» и подпунктов 11, 12 пункта ст. 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.7. Организовать за счет средств Работодателя:

- ежегодные обязательные периодические (предварительные – при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры Работников;
- внеочередные медицинские осмотры Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров (ст. 212, ст. 219 ТК РФ), по направлению Работодателя;
- помещение для приема пищи и отдыха работников(ст. 212, ст.223 ТК РФ);
- аптечку с медикаментами для оказания первой помощи.

5.8. Предоставлять Профкому информацию и документы по условиям труда и быта Работников, необходимых для осуществления его полномочий, производить совместно с Профкомом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, ст. 229 ТК РФ).

5.9. Принимать меры (оказание пострадавшим первой помощи) для сохранения жизни и здоровья Работников при возникновении аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

5.10. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих в порядке, установленном законом.

5.11. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. (вступил в силу 6 января 2000 г.).

Работнику, состоявшему в трудовых отношениях с Работодателем – причинителем вреда, выплаты производятся через бухгалтерию Учреждения.

Работнику, уже не состоящему в трудовых отношениях с Работодателем – причинителем вреда, выплаты осуществляет фонд социального страхования РФ (его региональные отделения).

5.12. Предоставлять Работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

5.13. Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине Работодателя при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности (ст. 220 ТК РФ).

Отказ Работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ, ст. 4, ст. 5 «Основ законодательства РФ об охране труда»).

Работник также имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением условий труда и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).

5.14. Обеспечивать беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет в случае невозможности выполнения прежней работы сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы (ст. 254, ст. 72 ТК РФ).

5.15. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

5.16. Организовать с Профкомом комиссию по охране труда, по рассмотрению вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 217 ТК РФ).

Обязательства Профкома по охране труда и здоровья работников:

Осуществлять контроль за:

- состоянием охраны труда и отдыха;
- предоставлять членам профсоюза и членам их семей путёвки для отдыха и лечения по программе «Профсоюзная путёвка» со скидкой на каждого отдыхающего;
- оказывать материальную помощь.

Обязательства Работников:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда;
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью Работников, учащихся (ст. 214 ТК РФ).
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда (ст. 214 ТК РФ);
- проходить обязательные, периодические и предварительные медицинские осмотры (обследования) ст. 214 ТК РФ.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работникам учреждения предоставляются гарантии (и компенсации):

6.1. При направлении в служебные командировки (сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой) ст. 167 ТК РФ.

6.2. При выполнении государственных и общественных обязанностей (освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время).

6.3. Работники имеют право в целях обеспечения личной защиты:

- на регулярную и полную информацию о хранящихся у администрации своих персональных данных, бесплатной доступ к ним, возможность получения копии любой записи, содержащей персональные данные;
- требовать исключения или исправления неверных или неполных записей с выражением собственного мнения об этом в личном заявлении.

6.4. При совмещении работы с обучением.

Предоставление дополнительных отпусков обучающимся в государственных учреждениях высшего профессионального образования с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ):

- по заочной и вечерней форме обучения для сдачи экзаменов и зачетов до 40 дней на 1 и 2 курсах и 50 дней на последующих курсах: подготовка диплома со сдачей государственных экзаменов – 4 месяца, сдача выпускных государственных экзаменов – 1 месяц;

- Работникам – студентам очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для сдачи экзаменов и зачетов – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки диплома со сдачей выпускных экзаменов – 4 месяца, для сдачи выпускных государственных экзаменов – 1 месяц (без сохранения среднего заработка);

- Работникам – студентам подготовительных отделений при учреждениях высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней (без сохранения заработной платы);

- Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней (без сохранения среднего заработка);

- Работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях – гарантии предоставляются по одному из этих учреждений по выбору работника (ст. 177 ТК РФ).

6.5. Гарантии работающим женщинам:

- при прохождении диспансерного обследования по беременности (сохранение среднего заработка по месту работы) ст. 254 ТК РФ;

- имеющим детей в возрасте до полутора лет в случае невозможности выполнения прежней работы – перевод по личному заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет – ст. 254 ТК РФ.

Такие же гарантии предоставляются отцам, воспитывающим ребенка без матери, опекуну (попечителю) – ст. 264 ТК РФ;

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до трех лет, одиноким матерям, имеющим ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет (отцам, воспитывающим ребенка без матери, опекуну (попечителю) – ст. 264 ТК РФ – исключение – расторжение Трудового договора по инициативе Работодателя:

- прервавшим трудовую деятельность на срок более одного года на повышение квалификации, обучения новым программам, специальностям (Концепция гендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 года).

6.6. Гарантии для участников переговоров по КД со стороны Профкома:

- лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев; (ст.39 ТК РФ)

- участники переговоров не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя. (ст.39 ТК РФ)

6.7. Социальные гарантии.

Работодатель и Профком совместно обязуются (в отношении членов профсоюза)

- обеспечивать информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;

- оказывать, исходя из финансовых возможностей учреждения, материальную помощь:

- разрабатывать мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работников, в случае высвобождения их в результате реорганизации;

- поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности, за победу на профессиональных конкурсах (объявить благодарность, награждать ценным подарком, Почетной грамотой и т.д.);

- предоставлять за особые трудовые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

- поощрять обучающихся и преподавателей за победу на профессиональных конкурсах.

В целях социальной защиты сохранять на один года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим и административным работникам школы, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- временной длительной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;

- за год до ухода на пенсию по старости;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Взаимоотношения Работодателя (администрации) и Профкома строятся на основе законодательства, соглашений и КД.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем Работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

Обязательства Работодателя:

- рассматривать в оперативном порядке предложения и претензии Профкома, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза;
- сообщать Профкому в недельный срок с момента получения требований Профкома об устранении выявленных нарушений, о результатах их рассмотрения и принятых мерах;
- ходатайствовать от имени администрации по представлению Профкома о награждении профсоюзного актива ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную общественную деятельность в интересах трудового коллектива.

Профком учреждения:

- действует на основании Устава Общероссийского профсоюза работников культуры в соответствии с законодательством РФ;
- представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в области коллективных прав и интересов – права и интересы работников не зависимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.96 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Общероссийского профсоюза работников культуры;
- информирует Работников через средства информации, имеющиеся в Учреждении, о деятельности Профкома и предстоящих мероприятиях.

Дополнительные гарантии Работодателя для Работников, избранных в Профком:

- Работники, избранные в Профком, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профкома, членами которого они являются, а руководители Профкома – без предварительного согласия вышестоящей профсоюзной организации;
- работа председателя Профкома и его членов признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников;
- увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав Профкома не допускается в течение 2 лет после окончания выборных полномочий в соответствии со ст. 374 ТК РФ.

Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав Профкома, возможно до истечения 2-летнего срока после окончания их полномочий в случае, когда на увольнение по ТК РФ не требуется согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ):

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового договора сроком на три года.

8.2. Ни одна Сторона не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.

8.3. В случае изменения общероссийского законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда Работников на основе взаимных договоренностей в КД вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения КД, а также при подведении предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

8.5. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по внесению предложения, а их длительность не превышает 2 недель.

8.6. Предложения изменений или дополнений принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по собственному решению сторон.

8.7. Изменения или дополнения КД, повышающие уровень прав и гарантий Работников, могут быть приняты по соглашению между Работодателем и представителем Работников – Профкомом.

8.8. За неисполнение КД и нарушение его условий Работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 54, 55 ТК РФ, Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», ст. 26).

8.9. При выполнении Работодателем всех условий КД Профком обязуется не выступать организатором забастовок, содействует Работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а Работодатель не использует локауты.

8.10. При реорганизации Учреждения, КД сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе Сторон.

8.11. При пересмотре КД Стороны решают вопрос о сохранении льгот для Работников учреждения и выполнения других условий по прежнему КД (Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» ст.14 в редакции от 24 ноября 1995 г.).

Заключительное оформление договора.

КД заключен на 2025 -2028 г.г. включительно, вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового КД на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).