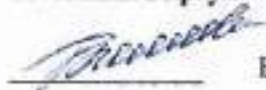


От работодателя:

Директор Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул



Беляева О.А.

« 12 » января 2021г.

От работников:

Представитель работников Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств» сельского поселения Караул



Нурмухаметова М.Р.

« 12 » января 2021

**Коллективный договор
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств»
сельского поселения Караул**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), ст.37 Конституции Российской Федерации и Устава МКУ ДО ДШИ и является основным нормативно-правовым актом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются муниципальное казенное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств» сельского поселения Караул (далее МКУ ДО ДШИ) в лице директора МКУ ДО ДШИ, именуемое далее «Работодатель» и коллектив работников МКУ ДО ДШИ сельского поселения Караул в лице представителя работников, совместно именуемые «Стороны».

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные с учетом финансово-экономического положения МКУ ДО ДШИ дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальные льготы, предоставляемые Работникам в соответствии с ТК РФ, а также локальные нормативно-правовые акты, если в законах и иных нормативно-правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.3. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.4. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном ст.44 ТК РФ, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованных сторон на общем собрании трудового коллектива

1.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия данного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения в МКУ ДО ДШИ строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работниками и Работодателем

2.2. Проекты локальных нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников МКУ ДО ДШИ в случаях, предусмотренных ТК РФ, разрабатываются Работодателем с учетом мнения работников на общем собрании трудового коллектива.

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе квалификационными характеристиками должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.3.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.4. При приеме работника на работу работодатель обязан ознакомить работника (до подписания трудового договора) со следующими документами под роспись: Уставом МКУ ДО ДШИ, Правилами внутреннего трудового распорядка МКУ ДО ДШИ (Приложением 1 к Коллективному договору), Должностной инструкцией, Положением об оплате труда работников МКУ ДО ДШИ, настоящим Коллективным договором и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенной в Приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, Уставом МКУ ДО ДШИ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.7. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, но не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст.59 ТК РФ).

2.8. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ., а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, обязательные условия оплаты труда:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за предусмотренную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера и условия для их установления со ссылкой на положение об оплате труда МКУ ДО ДШИ.

2.9. При заключении трудового договора в соответствии со ст. 70 ТК РФ, в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он отсутствовал на своем рабочем месте по уважительной причине.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.11. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.11.1. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.12. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.13. В случае предстоящих изменений определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

2.14. Педагогические работники обеспечиваются гарантиями при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Приложением № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 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».

2.14.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается работодателем локальным нормативным актом исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий МКУ ДО ДШИ и оговаривается в трудовом договоре с педагогическим работником.

2.14.2. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.14.3. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой,

оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения.

2.14.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году не может быть изменен по инициативе работодателя в текущем учебном году и (или) на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.15. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с работником.

2.16. Работодатель обязуется обеспечить порядок хранения и использования персональных данных работников с соблюдением требований ТК РФ.

2.17. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров

3.1. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти профессиональное обучение (переобучение), в том числе путем оплаты за обучение на требуемую в МКУ ДО ДШИ специальность.

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный (учебный) год с учетом нужд и перспектив развития учреждения.

3.2.1. В соответствии с пунктом 2 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.2.2. В соответствии со статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень. Повышение квалификации педагогические работники проходят не реже чем один раз в три года.

3.4. В случае направления работника для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки с отрывом от работы, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.5. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования.

3.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, производятся в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ.

3.7. Работникам, направленным на обучение работодателем для получения высшего профессионального образования по специальности, необходимой для улучшения деятельности работы МКУ ДО ДШИ оплачивается фактическая стоимость обучения при

предоставлении документов об оплате, произведенной за обучение с последующей отработкой в МКУ ДО ДШИ не менее трех лет. В случае увольнения работника до истечения указанного срока, при полученной полной компенсации средств, затраченных на обучение, с работника удерживается сумма, пропорционально отработанному периоду.

3.8. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно в размере 100 процентов стоимости проезда (ст. 173 ТК РФ).

3.9. Работникам, направленным на обучение работодателем для получения среднего специального профессионального образования по специальности, необходимой для улучшения деятельности работы МКУ ДО ДШИ, оплачивается фактическая стоимость обучения при предоставлении документов об оплате, с последующей отработкой в МКУ ДО ДШИ не менее двух лет. В случае увольнения работника до истечения указанного срока, при полученной полной компенсации средств, затраченных на обучение, с работника удерживается сумма, пропорционально отработанному периоду.

3.10. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда (ст. 174 ТК РФ).

3.11. Для стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста, повышения эффективности и качества педагогической деятельности один раз в пять лет проводится аттестация в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка МКУ ДО ДШИ, утвержденными Работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МКУ ДО ДШИ.

4.2. Для работников устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.3. Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и 20 часов в неделю.

4.4. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и оформлением приказа Работодателя.

4.5. Для педагогических работников МКУ ДО ДШИ применяется шестидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.5.1 Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, учащихся.

4.5.2 Временное увеличение объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращение на работу преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска - указанные в данном абзаце случаи изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя производятся им без письменного согласия работника.

4.5.3 Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения педагогическим работникам учебной нагрузки и заработной платы.

4.5.4 Педагогическая нагрузка до 36 часов в неделю (в том числе часы сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) включается в тарификацию, как основная и не считающаяся совместительством, согласно Постановления Министерства труда и Социального Развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.5.5. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до трех лет устанавливается на общих основаниях, и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

4.5.6. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.6. Для административно-управленческого персонала МКУ ДО ДШИ применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

4.7. Для технического персонала МКУ ДО ДШИ применяется шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

4.8. Перерыв на обед в МКУ ДО ДШИ устанавливается с 13.00 до 14.00 часов. На работах, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего дня.

4.9. В МКУ ДО ДШИ для отдельных работников, замещающих должности, указанные в Правилах внутреннего трудового распорядка МКУ ДО ДШИ устанавливается ненормированный рабочий день.

4.10. В МКУ ДО ДШИ может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия работника помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92, ст.93 ТК РФ): для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет; лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

4.11. Работники, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую и иную работу.

4.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера.

4.13. Для педагогических работников МКУ ДО ДШИ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера.

4.14. Директору МКУ ДО ДШИ и его заместителям предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка

продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера.

4.15. Работники имеют право на получение краткосрочного оплачиваемого отпуска с сохранением заработной платы:

- по случаю бракосочетания - 3 рабочих дня,
- родителям первоклассников – 1 рабочий день (1 сентября)
- смерти близких родственников, включая родителей супруги (а) работника – 3 рабочих дня.
- с рождением ребенка - 3 календарных дня в году;

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала

4.17. Первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее, или другое удобное для работников время, предоставляется:

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- одиноким родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет;

4.18. Предоставление отпуска в сроки, отличные от графика отпусков, допускаются только в исключительных случаях по уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в других непредвиденных случаях) по согласованию с директором МКУ ДО ДШИ.

4.19. Работникам МКУ ДО ДШИ с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней в год сверх установленных законодательством РФ, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МКУ ДО ДШИ.

4.20. Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года, при этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

4.21. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей, отпуск для указанной цели предоставляется один раз, для каждого ребенка, на основании ст.322 ТК РФ.

4.22. Работнику, имеющему двух детей и более в возрасте до четырнадцати лет, либо ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей (его) ребенка в возрасте до четырнадцати лет, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней на основании ст. 263 ТК РФ, продолжительность согласовывается с работодателем. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

4.23. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.24. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией

может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст. 126 ТК РФ).

4.25. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.26. Решение о замене части отпуска денежной компенсацией принимается Работодателем, с учетом финансовых возможностей МКУ ДО ДШИ.

Раздел 5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда работников Учреждения, утвержденного Постановлением Администрации сельского поселения Караул от 30.09.2014г. №95-П «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств» сельского поселения Караул».

5.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ)

5.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

5.4. Заработная плата выплачивается в валюте Российской Федерации (рублях) и не реже, чем каждые полмесяца.

5.5. Выплата заработной платы и приравненных к ней платежей перечисляется на указанный Работником лицевой счет в банке с использованием национальной платежной системы «МИР», в соответствии с законодательством РФ, либо наличными в кассе Работодателя.

5.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

5.7. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6.1. В случае ликвидации (реорганизации), изменения формы собственности или организационно-правовой формы учреждения, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, сокращения численности (штата) работников МКУ ДО ДШИ работодатель обязуется предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии со статьей 180 ТК РФ.

6.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности (штата) работников МКУ ДО ДШИ, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись, не менее чем за два месяца до увольнения.

6.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять Работникам проекты приказов о сокращении численности (штата), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.4. В случае невозможного обеспечения занятости работников работодатель обязуется в соответствии с ТК РФ:

- организовать внутрипроизводственные переводы, перемещения;
- использовать естественное сокращение работников (ликвидация вакансий, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.)

6.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата МКУ ДО ДШИ имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- имеющие в МКУ ДО ДШИ более длительный стаж работы;
- одинокие матери (отцы), имеющие детей в возрасте до 18 лет (детей, обучающихся в начальных, средних и высших учебных заведениях до 24 лет);
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет - не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по и. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, на основании письменного заявления Работника.

6.7. Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением (уведомлением) о высвобождении.

6.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МКУ ДО ДШИ либо сокращением численности (штата) работников МКУ ДО ДШИ, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с действующим законодательством.

6.9. Стороны договорились, что лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий, а так же что Работодателю не рекомендуется осуществлять в течение учебного года в МКУ ДО ДШИ организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года.

Раздел 7. Условия работы. Охрана труда

7.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует

каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация включает данные о фактическом состоянии соблюдения требований к педагогической и производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

7.2. Работодатель должен проводить профилактическую работу, направленную на соблюдение правил и инструкций по безопасности труда, повышение личной ответственности работников.

7.2.1. Обеспечивать прохождение обязательных медицинских осмотров за счет средств МКУ ДО ДШИ

7.2.2. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.2.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.3. Своевременно, но не реже одного раза в пять лет, Работодатель проводит специальную оценку рабочих мест по условиям труда. При наличии заключений специализированной комиссии рассматривает вопрос о применении доплаты за вредные и (или) опасные условия труда и обеспечивает специальную оценку рабочих мест по условиям труда в профилактических целях выдачу молока или равноценных пищевых продуктов.

7.4. Работодатель обязан обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

7.5. Если Работник не обеспечен необходимыми средствами индивидуальной защиты, он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а Работодатель не имеет права требовать их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой (п. 11 Правил обеспечения СИЗ, ч. 6 ст. 220 и ст. 157 ТК РФ).

7.6. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспеченна работника необходимыми сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

7.7. Отказ от выполнения работы возможен после официального предварительного письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

7.7.1. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается средняя заработная плата.

7.8. Работодатель имеет право не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, а так же без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и в случае медицинских противопоказаний в соответствии ТК РФ.

7.9. За причиненный ущерб, в случае аварии или при несчастном случае, привлекать к материальной ответственности конкретных работников, вина которых установлена, в размере прямого ущерба в соответствии с ТК РФ.

9.10. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Раздел 8. Гарантии и компенсации

8.1. На работников МКУ ДО ДШИ распространяются гарантии и компенсации, установленные Положением «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории муниципального образования «Сельское поселение Караул» и работающих в организациях финансируемых из бюджета поселения».

8.2. Социальное и медицинское обслуживание работников.

8.1.1. Работодатель обязуется осуществить обязательное социальное страхование работников в случаях, установленных федеральными законами ст. 2 ТК РФ и 327 ТК РФ.

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

8.1.3. Для сотрудников МКУ ДО ДШИ, предусматривается оплата стоимости проезда за счет средств МКУ ДО ДШИ, в пределах территории Российской Федерации, для медицинских консультаций или лечения при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания, а также не могут быть предоставлены в соответствии с Законом Красноярского края от 18.12.2008 № 7-2660 «О социальной поддержке граждан, проживающих в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе Красноярского края», в порядке, установленном Положением «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории муниципального образования «Сельское поселение Караул» и работающих в организациях финансируемых из бюджета поселения». Оплата стоимости проезда также производится одному сопровождающему, если это прямо предусмотрено в медицинском заключении.

8.3. Работодатель обеспечивает служебным жильем специалистов, не имеющих жилья в собственности, в соответствии с муниципальными правовыми актами.

8.4. Сотрудники МКУ ДО ДШИ имеют право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов и на тех же условиях, неработающим членам семьи работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям, детям - студентам, обучающимся по очной форме в учебных заведениях, до достижения ими возраста 23-х лет). Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отдыха и обратно неработающих членов семьи работника производится вне зависимости от времени и места проведения отпуска самого работника и других членов его семьи

8.4.1. Работодатель производит оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работнику и членам его семьи перед отъездом в отпуск, по заявлению работника не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда путем авансирования, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов. Работник обязан предоставить отчет об использовании выданной суммы аванса на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно в течение 3-х рабочих дней после окончания своего отпуска (возвращения членов семьи из отпуска).

8.4.2. В случае оплаты стоимости проезда, но не использования его, возврат полученного аванса на проезд по окончании отпуска производится путем удержания полученных средств из заработной платы в полном объеме по письменному заявлению работника, но не более 20% заработной платы в месяц.

8.4.3. Выплаты, на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

8.4.4. В случае если работник не отчитался за полученный аванс в установленный трехдневный срок и (или) не возместил излишне полученную сумму на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно в течение месяца, при предоставлении следующих отпусков с оплатой такого проезда данному работнику компенсация расходов может производиться после фактического использования отпуска без выплаты соответствующего аванса.

8.5. Работникам, заключившим трудовые договоры о работе в МКУ ДО ДШИ и прибывшим в соответствии из других регионов Российской Федерации, за счет средств МКУ ДО ДШИ предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным, речным, морским транспортом;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членов его семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в МКУ ДО ДШИ.

8.6. Работникам МКУ ДО ДШИ, проработавшим в районах Крайнего Севера не менее 3-х лет, при переезде к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда, стоимость проезда членов его семьи и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью, в пределах территории Российской Федерации, по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным, речным, морским транспортом. Право на оплату стоимости проезда работника и членов его семьи и провоза багажа сохраняется в течение одного года со дня увольнения работника из МКУ ДО ДШИ

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

9.2. Работодатель обеспечивает ознакомление с Коллективным договором Работников учреждения в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.3. Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Администрацию сельского поселения Караул. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации

9.4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий, стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.6. Не позднее чем за месяц до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении

Коллективного договора на новый период. Продолжительность переговоров не должна превышать одного месяца при заключении нового коллективного договора.