

Представитель работодателя
Директор МБУДО «ДШИ
«Дом музыки» г. Магнитогорска

Г.А. Матюшенко
« 25 » апреля 2025 год



Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО «ДШИ «Дом музыки»
г. Магнитогорска

Е.Г. Сычева
« 25 » апреля 2025 год



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств
«Дом музыки» города Магнитогорска
на период с 01.04.2025 г. по 01.04.2028г.**

Принят на Общем собрании
трудового коллектива
протокол № 5 от 24.03.2025г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Дом музыки» города Магнитогорска (сокращённое название – МБУДО «ДШИ «Дом музыки» г. Магнитогорска).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, в частности в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), постановлении Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Минобрнауки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», приказом Минобрнауки Российской Федерации № 536 от 11.05.2016 г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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», приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в соответствии с иными законодательными актами Российской Федерации и Челябинской области, решениями Магнитогорского городского Собрания депутатов, постановлениями администрации города Магнитогорска.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Дом музыки» города Магнитогорска (далее – Школа) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных

гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативно правовыми актами.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель МБУДО «ДШИ «Дом музыки» г. Магнитогорска в лице исполняющей обязанности директора Труфановой Надежды Валерьевны, именуемой далее «Работодатель»;
- работники МБУДО «ДШИ «Дом музыки» г. Магнитогорска в лице представителя первичной профсоюзной организации Сычевой Екатерины Геннадьевны, именуемой далее «Профсоюз», который представляет интересы трудового коллектива.

1.5. Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация выступает в качестве полномочного представителя Работников, в том числе Работников, не являющихся членами профсоюзной организации, при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению, изменению или продлению срока действия Коллективного договора.

1.6. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Школы, в том числе заключивших трудовой договор с работодателем о работе по совместительству, независимо от их должности, членства в профсоюзной организации, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.8. В период действия Коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, полномочный представитель Работников содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.9. Работодатель и работники обязуются строго выполнять условия данного Коллективного договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

- 1.11. При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.12. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.13. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.14. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.15. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.16. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).
- 1.17. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.
- 1.19. Коллективный договор вступает в силу с 01 апреля 2025 года и действует три года. В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.
- 1.20. Стороны имеют право продлевать Коллективный договор на срок не более трех лет.
- 1.21. Подписанный Сторонами Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в установленном законом порядке.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ

Стороны договорились:

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работника под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

2.5. В трудовом договоре оговариваются определенные условия, предусмотренные ст. 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), объем учебной нагрузки педагогических работников, режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); условия оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление

компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.6. Трудовой договор с работником может заключаться на определенный и неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

2.7.1 паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2.7.2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. Либо поступающий на работу может представить заверенные надлежащим образом бумажные документы, которые содержат сведения о трудовой деятельности работника (статья 66.1 ТК РФ);

2.7.3. документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа;

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

2.7.5. документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

2.7.6 справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.7.7. лица, поступающие на работу в Школу, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ст. 220 ТК РФ).

2.8. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие

квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- 1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- 2) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 331 ТК РФ;
- 3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;
- 4) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- 5) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй ст. 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом

государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Наряду с указанными в статье 76 Трудового Кодекса РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.9. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ) и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются работнику способом, указанным в его заявлении: на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Заявление подается работником в письменной форме или направляется по электронной почте.

2.10. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

2.11. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест.

2.12. При необходимости сокращения численности или штата работников учреждения, работодатель не позднее чем за два месяца до начала

проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами по выполняемой должности.

2.15. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.16. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет,

одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя в порядке сокращения, кроме случаев ликвидации учреждения.

2.17. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

2.18. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2,

3, 5 ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса РФ.

2.19. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Школы (статья 91 ТК РФ), локальными нормативными актами Школы, расписанием учебных занятий, графиками работы, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 и с учётом особенностей:

а) режима деятельности организации, связанного с пребыванием обучающихся в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных занятий и другими особенностями работы Школы;

б) норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) (далее - приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

3.3. Для работников из числа административно-управленческого, обслуживающего персонала и технических исполнителей Школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3.1. Для работников из числа административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала, кроме сторожа (вахтера), и технических исполнителей, кроме дирижера, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Для сторожа (вахтера) и дирижера устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

3.4. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Норма рабочих часов за ставку заработной платы установлена для преподавателей – 18 часов в неделю, для концертмейстеров – 24 часа в неделю.

3.4.1. Для педагогических работников: преподаватель и концертмейстер, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

3.4.2. Для педагогического работника – методист, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

3.5. В каникулярное время для педагогических работников и иных работников Школы может быть установлена локальным нормативным актом пятидневная рабочая неделя с учетом выполнения работниками норм труда.

3.6. Режим деятельности Школы: шестидневная рабочая неделя с 08.00 часов до 21.00 часов. Выходной день – воскресенье.

Учебные занятия в Школе начинаются не ранее 08.00 часов утра и заканчиваются не позднее 21.00 часа.

Учебные занятия с учащимися проводятся в две смены. Между сменами организуется не менее чем 30-минутный перерыв для уборки и проветривания помещений.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Школы.

Школа реализует дополнительные общеобразовательные программы в области искусств в течение всего календарного года, включая каникулы.

3.7. Выполнение педагогической работы преподавателями и концертмейстерами характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа,

предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Нормируемая часть педагогической работы работников определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для учащихся. При этом учебная нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 40 минут.

3.8. Фактический объем учебной нагрузки каждого педагогического работника может быть равен норме часов, установленной за ставку заработной платы, может быть с письменного согласия педагогического работника составлять менее или более нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, что пропорционально уменьшает или увеличивает их рабочее время и размер оплаты труда по сравнению с нормой часов и размером ставки заработной платы.

3.9. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием учебных занятий.

3.10. К другой части педагогической работы, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию учащихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей учащихся;

в порядке, устанавливаемом Правилами внутреннего трудового

распорядка - ведение журнала и дневников учащихся в бумажной форме;

Правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) учащихся;

планами и графиками Школы, утверждаемыми локальными нормативными актами Школы в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами Школы, коллективным договором - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с учащимися, участие в воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах (фестивалях, олимпиадах), экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте порядка и условий выполнения работ);

трудоым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами Школы - периодические кратковременные дежурства в Школе в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся различной степени активности.

При составлении графика дежурств в Школе работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы Школы, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20

минут после окончания их последнего занятия.

В случае отсутствия учащихся на индивидуальных занятиях педагогические работники могут выполнять другую часть педагогической работы (организационную, методическую, творческую, подготовительную (в том числе, подготовку других учащихся к концертам, конкурсам и другим мероприятиям, подготовка к консультативной работе), осуществление взаимодействия с родителями (законными представителями) по разным вопросам обучения и воспитания.

3.11. Режим рабочего времени директора и заместителя директора, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа обслуживающего персонала Школы в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.12. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

3.13. Периоды каникулярного времени, установленные для учащихся Школы и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.14. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ другой части педагогической работы (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических

работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени учащихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.15 Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Школы по реализации образовательных программ) для учащихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В периоды отмены (приостановки) занятий педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Школы в каникулярное время.

3.16. В течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий Школа обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для учащихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.17. Работодатель вправе возлагать педагогическим работникам выполнение учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

В связи с особенностями кадрового обеспечения и невозможностью осуществления замещения другими педагогическими работниками, возможно выполнение учебной нагрузки в порядке замещения самим педагогическим работником после выхода на работу в течение учебного года.

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

устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

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

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

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

3.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения профсоюза. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке,

предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.20. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст.152 ТК РФ или по желанию работника компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профсоюза не позднее 15 декабря.

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

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем, в соответствии со ст. 124 ТК РФ.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.22. Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней имеют:

- директор;
- заместитель директора, деятельность которого связана с руководством образовательной, творческой, методической деятельностью;
- методисты;
- преподаватели;
- концертмейстеры.

Остальным работникам Школы предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3.23. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- педагогическим работникам в период летних каникул;
- заместителю директора, деятельность которого связана с руководством образовательной, творческой, методической деятельностью в период летних каникул;
- остальным работникам Школы в любое время в течение года по соглашению сторон;
- для санаторно-курортного лечения в любое время года по личному заявлению работника при наличии путёвки.

3.24. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, порядок предоставления которого установлен приказом Минобрнауки России от 31.05.2016г. № 644.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, определяются по соглашению сторон между работником и работодателем.

Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам без сохранения заработной платы.

3.25. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

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

3.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в связи с усыновлением ребёнка до 3 дней;
- 1 сентября женщинам, имеющим детей до 12 лет.

3.28. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить дополнительные оплачиваемые выходные дни по уходу за ребёнком - инвалидом в количестве четырёх дней в месяц.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

3.29. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право

на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1. ТК РФ).

3.30. Работнику, сдавшему кровь предоставляется дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, или присоединение этих дней к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использование их в течение года, т.е. 365 дней со дня сдачи крови с сохранением среднего заработка (ст.186 ТК РФ).

3.31 Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится в соответствии со ст. 112 ТК РФ.

4. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились:

4.1. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, перечня видов выплат компенсационного характера, перечня видов выплат стимулирующего характера, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 ТК РФ) и мнения первичной профсоюзной организации (ст.144 ТК РФ).

4.2. Заработная плата работников Школы включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах средств, предусмотренных на оплату труда из бюджета, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, на текущий финансовый год и не может быть ниже минимальной заработной платы.

4.3. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки: 20 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца (аванс) и 5 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца (окончательный расчет за отработанный месяц).

Заработная плата перечисляется на реквизиты банка и банковский счет, указанный работником в заявлении о перечислении заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях)»

4.4. Месечная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда, выплатах стимулирующего и компенсационного характера работников МБУДО «ДШИ «Дом музыки» г. Магнитогорска.

4.6. Работнику ежемесячно выдаётся расчетный лист с указанием:

- 1) составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) размера иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) размера и основаниях произведенных удержаний;

4) общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производятся отдельно по каждой из должностей.

4.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

4.10. Ежемесячный профсоюзный взнос с работника взимается в безналичной форме по письменному заявлению в профсоюз на текущий счет ГК профсоюза работников культуры (ст. 28 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

4.11. Работодатель несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда.

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

4.12. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

4.13. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного Школой объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю.

4.14. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится

из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.15. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Школы.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с работодателем.

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, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (приложение N 2 приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601).

4.16. Учебная нагрузка определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Школы.

4.17. В Школе верхний предел учебной нагрузки педагогических работников не установлен.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и обеспечение санитарно-гигиенических условий, предупреждающих возникновение профессиональных заболеваний, **работодатель обязуется обеспечить:**

5.1.1. Безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

5.1.2. Специальное обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда по соответствующим программам по охране труда работников Школы в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

5.1.3. Проверку знаний работников по охране труда не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте.

5.1.4. Наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

5.1.5. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.1.6. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.1.7. Прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, за счет средств работодателя, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.8. Установленный санитарными нормами тепловой и температурный режим, освещенность и вентиляцию, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность в помещениях.

5.1.9. Проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.1.10. Создание на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссии по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.1.11. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим в Школе.

5.1.12. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.1.13. Приобретение, хранение средств индивидуальной защиты за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

5.1.14. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.15. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

5.1.16. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

5.1.17. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.18. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

5.1.19. Исполнение иных обязательств по охране труда работников, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.2.4. Проходить обязательный предварительный (при поступлении на работу) и периодический (в течение трудовой деятельности) медицинский осмотр, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

5.2.5. Извещать руководство о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью, о каждом несчастном случае, происшедшем в Школе или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.3. Работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст. 216.1 ТК РФ.

5.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью

работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

5.5. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

5.6. Профсоюз обязуется:

5.6.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда.

5.6.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации по охране труда со стороны Работодателя.

5.6.3. готовить предложения по улучшению работы по охране труда.

5.6.4. Принимать участие в работе комиссии по охране труда.

5.6.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с Работниками Школы.

5.6.6. Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

5.6.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства Российской Федерации об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

5.6.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда вправе требовать от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя.

6. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Стороны договорились:

6.1. Для обеспечения согласованных действий при решении совместных вопросов стороны обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, вытекающими из законодательства Российской Федерации (ст. 23-39 ТК РФ).

6.2. Работодатель, руководствуясь Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ обязуется обеспечить условия для законной деятельности первичной профсоюзной организации.

6.3. Работодатель утверждает локальные нормативные акты с учетом мнения или согласования с профсоюзом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда, выплатах стимулирующего и компенсационного характера работников;
- График отпусков;
- Инструкции по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности;
- иные локальные акты, содержащие нормы трудового права.

6.4. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

6.5. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, выполнением условий Коллективного договора, представителем профсоюза предоставляется право посещать и осматривать рабочие места, получать от работодателя необходимые документы.

6.6. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

6.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

6.8. Члены профсоюза включаются в состав комиссий Школы по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, по трудовым спорам, расследованию несчастных случаев на производстве и т.п.

6.9. Работодатель признает, что работа председателя профсоюза является значимой для Школы.

6.10. Профсоюз обязуется оказывать всестороннюю поддержку работодателю при осуществлении уставной деятельности, модернизации и развитии Школы.

6.11. Профсоюз гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту интересов через профсоюзную организацию:

- проводит бесплатные консультации;
- представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других органах в случае возникновения производственных и социальных конфликтов.

6.12. Профсоюз использует средства только для нужд членов организации:

- для оказания материальной помощи;

- для решения культурных, оздоровительных и социальных вопросов коллектива школы;
- для организации работы профсоюза.

6.13. Работники Школы, избранные в состав профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу и уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюза.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

30 (мфугуарм)

Директор МБУДО «ДШИ «Дом
Музыки» г. Магнитогорска

«25» » *сидорова*

