

Юридический адрес:
630066, Новосибирск,
Ул. Герцена, 12.

Принят на собрании трудового
коллектива 10 «марта» 2022 г. №4
Протокол подписан 10 «марта» 2022.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

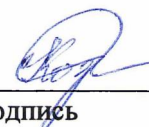
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования города Новосибирска
«Школа искусств № 20 «Муза»
на три года

Представитель работодателя
Директор МБУДО ШИ №20 «Муза»



Осипова О.Г.
ПОДПИСЬ
10.03.2022г.

Представитель трудового коллектива,
избранный общим собранием 30.08.19



Козлова О.С.
ПОДПИСЬ
10.03.2022г.

Департамент экономики и стратегического
планирования мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в Управлении по труду и эффективности
деятельности муниципальных организаций
мэрии города Новосибирска
Регистрационный № 10-11.11.03 от 10
Начальник Н.В. Туманова
управления (подпись) (инициалы, фамилия)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Новосибирска «Школа искусств № 20 «Муза» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами Договора являются: муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования города Новосибирска «Школа искусств № 20 «Муза», именуемое далее – Работодатель, Учреждение, в лице директора Осиповой Ольги Геннадьевны, действующей на основании Устава, и работники Учреждения, именуемые далее – работники, в лице их представителя – Козловой Ольги Сергеевны, действующей на основании решения общего собрания работников Учреждения (протокол № 1 от 30.08.2019).

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, в том числе дополнительных по сравнению с действующим законодательством, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. Стороны не имеют права включать в коллективный договор условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, Территориальным отраслевым соглашением между Департаментом культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, работодателями муниципальных организаций сферы культуры города Новосибирска и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2021-2023 годы. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с перечисленными выше нормативными актами, недействительны и не подлежат применению.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с Представительным органом работников могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Такие акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором. Локальные акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего коллективного договора, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников Учреждения, расширяют действие

соответствующих пунктов настоящего коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.8. Стороны пришли к договоренности о нецелесообразности заключения аналогичных коллективных договоров в период действия данного коллективного договора с иными представительными органами (представителями) работников и работодателя (кроме избранного общим собранием работников Учреждения представительного органа работников и директора Учреждения).

1.9. Условия коллективного договора обязательны для сторон. Стороны признают их юридическое значение и правовой характер и обязуются выполнять. Стороны несут ответственность за выполнение взятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания, все спорные вопросы решать первоначально только путем согласительных процедур в рамках полномочий работодателя и Представительного органа работников. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

1.10. Коллективный договор может быть изменен или дополнен в порядке, предусмотренном ТК РФ. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре, не допускается.

1.11. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

2. Основные обязательства сторон

Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности Учреждения, как источника экономической стабильности, повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

2.1. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить:

соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, условий Территориального отраслевого соглашения, коллективного договора Учреждения, трудовых договоров; планомерную хозяйственную деятельность Учреждения; предоставление работникам работы, обусловленной трудовым договором, в том числе, обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ; режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством; равную оплату труда за равный труд; выплату в полном размере, причитающейся работникам заработной платы в установленные сроки; усиление мотивации качественного, производительного труда; расходными материалами, исправным оборудованием, инструментами, спецодеждой, а также технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения работниками трудовых обязанностей; условия для профессионального и личностного роста работников, роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда; осуществлять мероприятия по эффективности и качества работы; своевременное рассмотрение и внедрение предложений по улучшению результатов работы; систематическое повышение квалификации работников и уровня их педагогических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением; защиту персональных данных работников; условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением; безопасность труда и условия работы, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; осуществление мер по инженерно-технической, физической защите и пожарной безопасности школы, в том числе путем установления систем пожарной безопасности, видеонаблюдения, тревожной сигнализации, средства контроля доступа; организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах; проведение специальной оценки условий труда; бытовые условия работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; оплату обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников; возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; своевременное рассмотрение представлений Представительного органа работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие мер по их устранению и доведение информации о принятых мерах до Представительного органа работников;

предоставление Представительному органу работников полной и достоверной информации, необходимой для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;

своевременное выполнение предписаний государственных надзорных и контрольных органов, уплату штрафов, наложенных за нарушения трудового законодательства РФ;

условия для соблюдения трудовой дисциплины, постоянно осуществляя управленческие функции, направленные на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов;

применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

исполнение иных обязанностей, предусмотренных законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.2. Представительный орган работников обязуется:

содействовать реализации коллективного договора и осуществлять свою деятельность в соответствии с законодательством РФ;

проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшению трудовой дисциплины;

контролировать соблюдение работодателем действующего законодательства о труде, об охране труда, Отраслевого соглашения, коллективного договора Учреждения, трудовых договоров;

осуществлять контроль над соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, сокращением должностей;

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

осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства об охране труда в Учреждении, добиваться устранения выявленных нарушений;

осуществлять контроль выполнения мероприятий по повышению квалификации работников Учреждения;

готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы в Учреждении;

вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора и внесении в него изменений;

соблюдать установленный законодательством РФ порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов);

содействовать приобретению новогодних подарков детям дошкольного и школьного возраста (до 14 лет включительно) работников Учреждения;

содействовать приобретению путевок для санаторно-курортного лечения работников Учреждения (согласно списку очередности);

инициировать организацию культурно-массовых и оздоровительных мероприятий среди работников Учреждения;

принимать участие в организации и проведении праздничных мероприятий, проводимых в Учреждении;
совместно с работодателем осуществлять меры по предупреждению конфликтных ситуаций и снижению социальной напряженности в коллективе.

В период действия коллективного договора Представительный орган работников не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

Представительный орган работников признает, что проведение собраний (конференций) работников Учреждения в рабочие время допускается по согласованию с Работодателем.

2.3. Работники обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, соблюдать режим охраны объектов Учреждения, трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда;
соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной защите, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим от несчастных случаев в Учреждении, проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (освидетельствования) в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами;
правильно применять средства индивидуальной защиты;
улучшать качество работы, не допускать упущений в работе;
бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, обеспечивать сохранность вверенного имущества, экономно и рационально расходовать материальные ресурсы; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
принимать меры к незамедлительному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную деятельность Учреждения, и немедленно сообщить о случившемся Работодателю;
незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю, о любой ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального отравления (заболевания), а также о любой угрозе сохранности имущества;
соблюдать мероприятия, проводимые при возникновении ЧС и террористической угрозе;
содержать свое рабочее место, оборудование и инвентарь в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы, а также принимать

участие в генеральных уборках школы и при необходимости участвовать в проведении косметического ремонта;

поддерживать порядок в кабинетах и других помещениях Учреждения, активно участвовать в подготовке помещений школы перед началом учебного года, а также в мероприятиях, организуемых органами местного самоуправления и работодателем, в том числе, в общегородских субботниках по уборке территории школы;

не разглашать сведения, относящиеся к конфиденциальной информации Учреждения и персональным данным работников и иных участников образовательных отношений;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права других работников;

вести себя корректно с коллегами и обучающимися, не допуская отклонений от норм делового общения, установленных кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.

3. Условия и гарантии деятельности представительного органа работников

Работодатель обеспечивает беспрепятственное осуществление деятельности собраний (конференций) работников, если эта деятельность не мешает нормальной работе Учреждения. Для этих целей работодатель обязуется оказывать помощь в работе Представительного органа работников и других членов комиссии по ведению коллективных переговоров, в том числе:

3.1. Предоставлять для работы (проведения заседаний и хранения документации) в бесплатное пользование необходимое помещение, имеющееся у Работодателя на законном основании с обеспечением его уборки и всеми коммунальными услугами.

3.2. Обеспечивать их услугами связи, возможностью печатать и размножать рабочие документы, оказывать другие услуги, необходимые для его нормальной деятельности.

3.3. Обеспечивать Представительный орган работников нормативными актами, принимаемыми органами местного самоуправления, необходимыми для ведения коллективных переговоров по заключению, изменению коллективного договора Учреждения и контролю его исполнения.

3.4. Информировать работников Учреждения через Представительный орган работников о ходе выполнения обязательств по коллективному договору.

3.5. По запросу Представительного органа работников предоставлять работникам информацию, необходимую для контроля выполнения коллективного договора; предоставлять Представительному органу работников необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

3.6. Предоставлять возможность размещения информации в доступном для работников месте.

3.7. Работодатель учитывает мнение трудового коллектива (через Представительный орган работников) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социального партнерства в Учреждении, и других предусмотренных Трудовым законодательством случаях.

4. Трудовой договор, обеспечение занятости, условия высвобождения кадров.

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением трудового договора в письменном виде, как на неопределенный срок, так и на срок 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, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.2. До заключения трудового договора Работодатель обязательно знакомит принимаемого работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.3. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

4.4. В условия трудового договора может быть включено условие о неразглашении персональных данных субъектов персональных данных, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

4.5. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. ст. 176, 177 ТК РФ).

4.6. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников (планировать и направлять по плану работников на курсы повышения квалификации), если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности, а также, по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

4.6.1. Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации работника определяется Работодателем и действующим законодательством.

4.6.2. Работодатель организует за счет выделяемых учредителем средств, подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Право работника на переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. Для определения уровня профессиональной подготовки может проводиться аттестация работников, порядок и условия проведения которой регулируются Положением о проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

4.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

4.8. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя по п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников учреждения) преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам согласно ст. 179 ТК РФ с предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии со ст. 178 ТК РФ. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- Беременные женщины (и 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, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

4.9. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности штата работник предупреждается согласно действующему законодательству персонально под роспись не позднее, чем за два месяца до увольнения.

4.10. Работнику, получившему уведомление об увольнении по сокращению численности штата, по согласованию с работодателем предоставляется оплачиваемое свободное от работы время для поиска нового места работы.

4.11. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности работников без согласия Представительного органа работников. Показатели, определяющие массовость сокращения, установлены отраслевым соглашением и составляют 5% от общей численности работающих в Учреждении при одновременном сокращении в течение 30 календарных дней.

4.12. В случае массового сокращения Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу (в случае его создания).

4.13. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении работников увеличивается размер оплаты труда работников в целом по Учреждению, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников

4.14. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебными планами, графиками работы, графиками сменности.

5.2. Режим рабочего времени в Учреждении установлен в соответствии со ст. 91 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и конкретизируется условиями трудового договора каждого работника.

Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении установлена: для администрации – **40 часов в неделю**;

преподавателям, методистам, концертмейстерам – **36 часов в неделю** (с одним выходным днем).

Для работников административно-управленческого, административно-хозяйственного и вспомогательного персонала, установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для заместителей директора устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями: суббота и воскресенье.

Для педагогических работников (преподавателей и концертмейстеров) установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

В режиме графика сменности работают гардеробщики и сторожа (вахтеры).

5.3. Для уборщиков служебных помещений устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем воскресенье, на каникулярный период – пятидневная рабочая неделя с выходными днями суббота, воскресенье.

5.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя; надомный, дистанционный характер труда.

5.5. По соглашению сторон, на отдельных рабочих местах, для отдельных работников, по их заявлению, работодателем может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. Режим гибкого рабочего времени для отдельного работника возможен только при условии отсутствия негативных последствий для деятельности Учреждения (ст. 102 ТК РФ).

Конкретная продолжительность ежедневной работы, продолжительность работы при сменном режиме, а также продолжительность работы в режиме гибкого рабочего времени и ненормированного рабочего дня, определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.6. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;

- 5 часов в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

5.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ). При этом, продолжительность занятий в предпраздничный день не сокращается, а час переработки в предпраздничный день учитывается педагогическому работнику при составлении графика в каникулярное время.

5.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники (кроме работников, работающих по скользящему графику) – привлекаются с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

5.9. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, возможна только с его письменного согласия, в рамках и при условиях, установленных ст. 99 ТК РФ.

5.10. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.11. Время отдыха – время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. ст. 106, 107 ТК РФ)

5.12. Продолжительность перерывов для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены) работникам определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

На работах, где перерывы для предоставления перерывов для питания и отдыха невозможны (ст. 108 ТК РФ), работодатель обеспечивает таким работникам места для приема пищи и отдыха на рабочем месте необходимым оборудованием (электрочайник, холодильник, свч-печь.).

5.13. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работника не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

5.14. Выходными днями в Учреждении для работников административно-управленческого, вспомогательного и административно-хозяйственного персонала являются суббота, воскресенье.

Для педагогических работников – выходной день определяется утвержденным расписанием занятий.

5.15. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков и устанавливается

Работодателем, с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.15.1. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до его начала и утверждается работодателем (ст. 123 ТК РФ).

5.15.2. Вне графика отпусков работнику может предоставляться отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и личного заявления.

5.15.3. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его

непрерывной работы в Учреждении.

5.15.4. 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.

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

5.15.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью **28 календарных дней**.

5.15.8. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет **56 календарных дней** – директору, заместителям директора, преподавателям, концертмейстерам, методистам (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466; ст. 334 ТК РФ).

5.15.9. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем не может быть менее трех календарных дней и в соответствии с Постановлением мэрии города Новосибирска от 20.07.2015 № 4821 составляет:

- заместитель директора – 4 календарных дня;
- главный бухгалтер – 4 календарных дня.

5.15.10. В случае установления по результатам специальной оценки условий труда вредных или опасных условий труда Работникам Учреждений, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

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

5.16. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года с сохранением места работы и должности, но без сохранения заработной платы (далее по тексту – длительный отпуск).

5.16.1. Продолжительность непрерывной педагогической работы, дающей право на предоставление длительного отпуска устанавливается в Учреждении на основании записей в трудовой книжке и иных надлежащим образом оформленных документов в порядке, установленном Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

5.16.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его письменного заявления и оформляется приказом Учреждения.

5.16.3. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется работодателю до 1 апреля, но не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлении указывается дата начала и конкретная продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим Коллективным договором).

5.16.4. Максимальная продолжительность длительного отпуска составляет 1 год. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и Работодателем, в том числе, с учетом условий его использования.

5.16.5. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое согласованное с Работодателем время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

Под отрицательным влиянием на деятельность Учреждения понимается:

- невозможность быстрого поиска равноценной замены (работника с аналогичной квалификацией или близкой к этому);

- замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основных результатов деятельности Учреждения по итогам отчетного периода;
- работник осуществляет образовательную деятельность в классах, которые являются выпускными.

5.16.6. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если Работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз и соответствующую квалификацию.

5.16.7. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год. Разделение длительного отпуска на две части не допускается.

5.16.8. Отзыв из длительного отпуска допускается только с согласия педагогического работника.

5.16.9. Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству, длительный отпуск может быть предоставлен одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления такого отпуска работник, работающий по совместительству, предъявляет Работодателю заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

5.16.10. Время нахождения в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемый при определении размеров надбавки в соответствии с установленной в Учреждении системой оплаты труда.

5.16.11. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.17.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы следующей продолжительностью:

- 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, 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, допущенным к вступительным испытаниям, слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации (в других случаях, предусмотренных ст. ст. 173, ТК РФ) – 15 календарных дней;
- осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев.
- допущенным к вступительным испытаниям программы среднего профессионального образования (в других случаях, предусмотренных ст. 174, ТК РФ), – до 10 календарных дней;
- работникам, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, либо имеющим ребенка-инвалида в возрасте до

восемнадцати лет; одинокой матери (одинокому отцу), воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, – до 14 календарных дней в удобное для них время;

- совместителям – если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника в Учреждении меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, – в количестве календарных дней, соответствующем этой разнице.
- супругам военнослужащих, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника в Учреждении меньше, чем продолжительность отпуска супруга
- военнослужащего – в количестве календарных дней, соответствующем этой разнице
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родителей, супругов, детей), – до пяти календарных дней,
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.18. Рабочее время и время отдыха педагогических работников.

5.18.1. Выполнение педагогической работы характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

5.18.2. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся Учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которые не конкретизированы по количеству часов, вытекают из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.18.3. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени, не допускающего, как правило, перерывов в рабочем времени.

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник использует для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.18.4. Педагогическим работникам может предусматриваться один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при условии возможности его предоставления.

5.18.5. Педагогическая нагрузка преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

5.18.6. Объем педагогической нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

5.18.7. При распределении педагогической нагрузки может учитываться:

- сохранение, по возможности, преемственности классов (групп);
 - стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.
- Уменьшение ее возможно в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп), изменение контингента обучающихся (при индивидуальном обучении), в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6. Оплата труда

6.1. В области оплаты Работодатель обязуется:

6.1.1. Не допускать снижения размеров заработной платы и (или) ухудшения положения и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.1.2. Обеспечивать заработную плату каждому работнику в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом не допускать какую-то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.3. Заключать трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником на принципах «эффективного контракта», в порядке, установленном трудовым законодательством, включая в трудовой договор условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.2. В области оплаты труда стороны договорились:

Основанополагающими правовыми актами при формировании системы оплаты труда в Учреждении являются постановления мэрии города Новосибирска: «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной

заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска» от 18.09.2019 № 3477.

«О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» от 30.09.2019 № 3610.

«О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска» от 2.10.2019 № 3625.

«О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска» от 17.02.2020 № 548.

6.3. В Учреждении устанавливается повременная система оплаты труда. Форма, система оплаты труда, виды и порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера, система стимулирования (премирования)

Работников, а также качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения определяются положением об оплате труда Учреждения.

6.3.1. Положение об оплате труда Учреждения может корректироваться в соответствии с финансовыми показателями, установленными планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год, на основе ежегодных Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.3.2. Система оплаты труда состоит из:

должностных окладов (окладов);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

районных коэффициентов.

6.4. Минимальная заработная плата не может быть меньше минимального размера оплаты труда, который согласно ст. 133 ТК РФ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, определяемого в порядке, установленном Федеральным законом от 24.10.1997 № 134-ФЗ.

6.4.1. Минимальная заработная плата выплачивается при условии, что работником полностью отработана месячная норма рабочего времени в нормальных условиях и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных – сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и т.д., работнику производятся компенсационные выплаты, в том числе районный коэффициент, сверх минимальной заработной платы.

6.4.2. Размер минимальной заработной платы включает тарифную ставку (оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты. Компенсационные выплаты не учитываются.

6.5. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора учредителем, а заработная плата его заместителей, главного бухгалтера – руководителем учреждения.

6.5.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение, размер должностного оклада заместителя устанавливается на 10% ниже оклада руководителя.

6.6. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается только в денежной форме. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда (страхование и т.п.).

6.7. Выплата заработной платы производится два раза в месяц. За первую половину месяца 23-го числа текущего месяца, за вторую половину 8-го числа, следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

6.7.2. В день выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.7.3. Выплата заработной платы работникам производится путем перечисления на банковские карты.

6.7.4. Все расходы, связанные с выплатой заработной платы, несет Работодатель.

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.10. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

6.11. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 месяцев, предшествующих отпуску.

6.12. Пересмотр или введение новых норм труда, существенное изменение условий оплаты труда производятся Работодателем с обязательным учетом мнения Представительного органа работников не позднее, чем за два месяца до их предполагаемого введения (ст. 162 ТК РФ).

6.13. Оплата работы в нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ и осуществляется в двойном размере.

6.14. В случае установления по результатам специальной оценки условий труда вредных или опасных условий труда Работникам Учреждения, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, выплачивается надбавка к окладу в размере 4 процентов должностного оклада (оклада) на основании табеля учета рабочего времени, за время, отработанное работником во вредных условиях (дня, смены) (ст. 147 ТК РФ). По результатам проведения специальной оценки условий труда в Учреждении вредных условий труда не установлено.

6.15. При замещении работника в период его очередного отпуска или его отсутствия по другим разрешенным законом причинам при производственной необходимости (с сохранением за основным работником в его отсутствие места работы и среднего заработка) за совмещение этой должности (в рамках рабочего времени) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы оформляется доплата, размер которой определяется по соглашению сторон в трудовом договоре, не более 100% должностного оклада. Либо в этом случае производится прием работника по совместительству (за пределами рабочего времени).

6.15.1. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей согласно штатному расписанию.

6.15.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству (ст. 285 ТК РФ) производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки (выполненного объема работ), либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.15.3. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

6.16. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска. Порядок определения указанной надбавки устанавливается Положением об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 548.

6.17. По решению работодателя, по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) производятся премиальные выплаты.

6.18. Заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, при этом работодатель производит им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

6.19. Работникам, при направлении в служебную командировку, гарантируется сохранение среднего заработка в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 09.06.2015 № 4001.

6.20. Оплата за вынужденный простой, по причинам, не зависящим от работодателя и работника, производится из расчета не менее 2/3 средней заработной платы. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

6.21. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

6.22.1. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.23. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной квалификационной категории, размер его должностного оклада (согласно постановления мэрии города Новосибирска от 2.10.2019 № 3625 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска») сохраняется с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий в следующих случаях:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков;
- после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.24. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

7. Условия и охрана труда.

7.1. Работодатель гарантирует права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии с действующим законодательством и обязуется:

7.1.1. создать условия труда на каждом рабочем месте в соответствии требованиям охраны труда;

7.1.2. обеспечить разработку и выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий по охране труда;

7.1.3. выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и профилактических мероприятий по устранению опасных и вредных производственных факторов, в случае их выявления в ходе специальной оценки условия труда, а также мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

7.1.4. проводить специальную оценку условий труда новых рабочих мест при их создании;

7.1.5. обеспечивать ознакомление работников под роспись об условиях и охране труда в организации, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах и о полагающихся работникам в связи с этим компенсациях в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда;

7.1.6. обеспечить обязательное включение в трудовые договоры с работниками условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также об условиях труда на рабочем месте (классы (подклассы));

7.1.7. выплачивать компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда;

7.1.8. для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

7.1.9. обеспечить обучение лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ на рабочем месте;

7.1.10. обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;

Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и принять их с учетом мнения представителя работников.

7.1.11. проводить специальное обучение по охране труда работников, в том числе руководителей, не реже одного раза в три года;

7.1.12. организовать за счет собственных средств своевременное проведение в соответствии с действующим законодательством обязательных (предварительных и периодических) медицинских осмотров (обследований) работников, (как работников детских учреждений) в целях охраны здоровья населения и предупреждения возникновения и распространения заболеваний;

7.1.13. допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей только при условии прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), и отсутствия медицинских противопоказаний к выполнению данной работы; отстранять от работы работника при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором;

- 7.1.14. обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- 7.1.15. обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7.1.16. использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021 № 467н.
- 7.1.17. обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 7.1.18. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда, в том числе:
- 7.2.1. соблюдать требования охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- 7.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 7.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- 7.2.4. проходить обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;
- 7.2.5. проходить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- 7.2.6. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 7.2.7. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования. На время прохождения обязательного периодического медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок по месту работы.

8. Диспансеризация

- 8.1. Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяют по году рождения.
- 8.2. Работники, которые достигли предпенсионного возраста, работники – получатели страховой пенсии по старости или пенсии за выслугу лет проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. Они освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.3. Работники, достигшие возраста 40 лет 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.
- 8.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Работник должен подать заявление на

согласование своему непосредственному руководителю или лицу, которое временно исполняет его обязанности.

8.5. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. Таким документом может быть справка из поликлиники.

9. Социальные льготы и гарантии

В целях обеспечения комплексного решения вопросов усиления социальной защищенности работников стороны договорились:

9.1. В целях оказания мер социальной поддержки работникам Учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях по основному месту работы и не имеющие жилого помещения для постоянного проживания в городе Новосибирске (и при отсутствии у членов их семей жилого помещения в городе Новосибирске, площадь которого составляет более 12 квадратных метров общей площади на каждого члена семьи), работодатель возмещает расходы по найму жилых помещений в соответствии с Порядком возмещения расходов на оплату стоимости найма (поднайма) жилых помещений работникам муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 15.02.2012 № 1439.

9.2. Работодатель гарантирует выплату за свой счет предусмотренных трудовым законодательством компенсаций:

- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

9.3. Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- по просьбе работников знакомит их с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

10. Разрешение коллективных трудовых споров

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

10.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

11. Заключительные положения

11.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

11.2. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон. 23

11.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора и при условии его выполнения, не выдвигаются новые требования. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение двух дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после уведомительной регистрации. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

11.5.1. Работодатель и Представительный орган работников обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду. Стороны информируют друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива, на которых выступают с отчетом представители обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.

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

11.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

11.9. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

Прошито,
пронумеровано
и скреплено печатью

листа (ов)

Директор МБУДО

ШИ № 20 «Муза»

О.Г. Осипова

