от работодателя:
врио директора

_____А.В. Никитюк
(подпись, ФИО)
«15» июня 2022 г.

М.П.

от работников:
Председатель Совета
трудового коллектива

_____И.И. Гришечко
(подпись, ФИО)
«15» июня 2022 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Ростовской области
«Ростовская-на-Дону школа-интернат музыкантских воспитанников»

на 2022-2025 годы.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00E82A0AF08C201170A184DD771AE2A9AB
Владелец: Никитюк Андрей Вячеславович
Действителен: с 11.10.2022 до 04.01.2024

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный №18114/22-1485 от 12.09.2022
Заместитель министра –
начальник управления по труду

_____

АДМИНИСТРАЦИЯ
Прол... ...района
гор... ...ну
Ред. № 16 от 09.2022

г. Ростов-на-Дону, 2022 год

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении Ростовской области «Ростовская-на-Дону школа-интернат музыкантских воспитанников» (далее - ГБОУ РО «Ростовская-на-Дону школа-интернат музыкантских воспитанников»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации глава 7 (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Государственного бюджетного образовательного учреждения Ростовской области «Ростовская-на-Дону школа-интернат музыкантских воспитанников» (далее - ШМВ) и установлению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также - по созданию благоприятных условий труда в соответствии с Трудовым Кодексом РФ

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники ШМВ, являющиеся членами Совета трудового коллектива (далее - Совет), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком), а в случае его отсутствия - Совет трудового коллектива;

работодатель в лице его представителя – врио директора Никитюка Андрея Вячеславовича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ШМВ.

1.6. Стороны договорились о том, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Председатель Совета трудового коллектива (ст.31 ТК РФ) обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.10. При ликвидации ШМВ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию Совета трудового коллектива:

1) Правила внутришкольного трудового распорядка;
2) Положение об организации службы охраны труда;
3) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
4) Положение о материальной помощи сотрудникам;
5) Положение о премировании;
6) Положение о выплатах компенсационного характера;
7) Положение о выплатах стимулирующего характера;
8) Трудовой договор.
9) Соглашение между школой-интернатом и Советом трудового коллектива

1.17. Стороны определяют следующие формы общественного управления учреждением:

- непосредственно работниками и через профком (Совет трудового коллектива):
- по согласованию с профкомом (Советом трудового коллектива);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ШМВ и не

могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором,

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или желания работника.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе права и обязанности работника и работодателя, объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени и время отдыха, оплата труда, льготы и компенсации, ответственность сторон за исполнение взятых на себя обязанностей и др.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам определяется в соответствии с тарификацией, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, уровня квалификации работника, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом (Советом). Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем ШМВ по согласованию с Советом трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель знакомит педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Педагогический работник, ознакомившись с нагрузкой на новый учебный год, обязан в срок, указанный в приказе работодателя, составить и согласовать с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и сдать заместителям директора по циклам (общеобразовательному и музыкальному) учебные программы и календарно-тематическое планирование.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а

также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), выбытии воспитанников в другие учебные заведения (при индивидуальных занятиях).

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

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя ШМВ, возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов,

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда

(изменение числа классов-комплектов, групп или количества (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ШМВ, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ШМВ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под расписку с настоящим коллективным договором, Уставом ШМВ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (глава 13 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ШМВ.

3.2. Работодатель по согласованию профкома (Совета) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ШМВ.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 2 и более работников (в разрезе специальности) в объеме выделенных на это средств учредителем.

3.3.2. Предоставлять возможность повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего

и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, при условии соответствия профиля специальности профилю учреждения, направления учреждения или органов управления образованием при наличии внебюджетных источников финансирования или экономии.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности и по желанию педагогических работников в целях установления им квалификационных категорий в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком (Совет трудового коллектива) в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время, но в свободное от уроков, не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также постоянные работники: лица предпенсионного возраста (за год до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет и не имеющие взысканий; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных

профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 тк РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в ШМВ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Y.Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности и дежурств, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, (Совет трудового коллектива), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ШМВ.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, педагогической работы учителями (далее - педагогические работники), а именно: классного руководства, заведования кабинетами, руководства комиссиями, методическими объединениями, направлениями работы, за которые устанавливается дополнительная оплата, 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.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет

(ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном объёме, определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в соответствии с нуждами ШМВ.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты работа по замещению отсутствующих учителей, работа по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассная работа по физическому воспитанию и другая педагогическая работа.

5.5. При составлении расписаний учебных занятий работодатель (должностное лицо, ответственное за составление) должен максимально предусмотреть нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы, по возможности, не нарушалась их последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются (без нанесения ущерба качеству организации учебно-воспитательного процесса).

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для воспитанников. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом ШМВ с учетом соответствующих санитарных правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы или участия в общешкольных мероприятиях в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка ШМВ.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом ШМВ и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний,

консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в ШМВ в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе - во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха воспитанников различной степени активности, приема ими пищи;

- при составлении графика дежурств педагогических работников в ШМВ в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, превышающего продолжительность оплачиваемого рабочего времени (36 астрономических часов на 1 ставку заработной платы). В учебные дни к дежурству по ШМВ педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы (по профессии) и повышения квалификации.

5.6. 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 может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работника запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ШМВ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярные периоды), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, приведением рабочего места (класса) в соответствие с требованием Роспотребнадзора в пределах нормируемой части их рабочего времени (оплачиваемого объема педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ.

5.11. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул воспитанников, 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 всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами ШМВ, приказами руководителя и графиками работ с указанием их характера.

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории пришкольного участка, охрана ШМВ и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из него производится с согласия работника, в соответствии со статьями 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13.1. 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:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- 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 в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (по желанию работника) длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом ШМВ.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье (если иное не предусмотрено приказом руководителя). Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, одновременно с воспитанниками, в том числе - в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. Гарантии и компенсации

6. Стороны договорились о том, что работодатель:

6.1. ШМВ в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет

финансово - хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью. Экономия бюджетных и внебюджетных средств по оплате труда сметы расходов направляется на премирование, выплату надбавок работникам, принимающим активное участие в укреплении материальной базы школы, активно (и результативно) участвующим в различных видах деятельности учреждения, конкурсах, смотрах, инновационных проектах и т.д.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным обязанностям производятся в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения.

6.2. ШМВ осуществляет оплату по основному месту работы расходов педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации и переподготовку при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) при условии финансирования Учредителем данной статьи расходов.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников ШМВ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников в пределах реального бюджетного финансирования учредителем данных статей расходов.

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц из числа работников.

7.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 2% от фонда оплаты труда.

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ШМВ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников ШМВ по охране труда на начало *учебного года каждые 3 года.*

7.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей в пределах бюджетного финансирования учредителем данных статей расходов.

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

7.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ШМВ на время приостановления работ органами

государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении реальной опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

7.1.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (Советом трудового коллектива) (ст. 212 ТК РФ).

7.1.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (Совета трудового коллектива).

7.1.13. Осуществлять совместно с профкомом (Советом трудового коллектива) контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

7.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в ШМВ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.1.16. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей, при наличии соответствующего финансирования учредителем.

7.1.17. Оборудовать комнату для отдыха работников организации при наличии в здании свободных помещений и средств финансирования.

7.1.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.1.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых, при наличии средств на данные цели.

7.1.20. Один раз в полгода информировать коллектив ШМВ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.2. Профком (Совет трудового коллектива) обязуется:

7.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ШМВ;

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

7.2.3. Обеспечивать соблюдение работниками, чья деятельность связана с получением, использованием, хранением, выдачей материальных ценностей (материально-ответственными лицами, заместителями директора, заведующими кабинетами, столовой, библиотекарем и т.п.), договорных условий о материальной ответственности за ненадлежащее хранение (использование материальных ценностей учреждения);

7.2.4. Обеспечивать качественное выполнение работниками требований, должностных инструкций и приказов руководителя, а также - соблюдение ими трудовой дисциплины и незамедлительное принятие мер при её нарушении;

7.2.5. Организовывать комплекс необходимых мероприятий по проведению служебного расследования по фактам нарушения трудовой дисциплины работниками ШМВ;

7.2.6. Проводить постоянную работу по оздоровлению работников и детей работников ШМВ за счет средств органов соцзащиты.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности (Совета трудового коллектива)

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью при условии качественного выполнения им должностных обязанностей.

8.2. Профком (Совет трудового коллектива) осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом (Советом трудового коллектива) в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с предварительного согласия профкома (Совета трудового коллектива).

8.5. Работодатель по просьбе председателя Совета трудового коллектива предоставляет Совету помещение для проведения собрания, заседания, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право воспользоваться средствами связи (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений на имя работодателя.

В случае, если работник письменно уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя на время участия в качестве делегата созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.9. Работодатель предоставляет профкому (Совету трудового коллектива) необходимую информацию по вопросам труда и социально- экономического развития учреждения.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99, 152 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 111-113, 153 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- ликвидация организации и сокращение штата (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТКРФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

IX. Обязательства Совета трудового коллектива.

9. Совет трудового коллектива обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральными законами и ТК РФ в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем, Учредителем, его представителями и работниками трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Обеспечивать и осуществлять контроль соблюдения работниками трудовой дисциплины, требований охраны труда, антитеррористической и пожарной безопасности.

9.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ), принимать меры по пресечению нарушений законодательных норм в данной области кем бы то ни было.

9.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о принятии (ст. 195 ТК РФ).

9.7. Обеспечивать качественное выполнение работниками должностных обязанностей;

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Осуществлять общественный контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.10. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, по проведению служебных расследований, профилактике несчастных случаев и других комиссий, создаваемых приказом руководителя.

9.12. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета фондом государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления бухгалтерией в

пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.14. Осуществлять общественно-полезную, культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, обеспечивать активное участие работников в общественно-полезном труде и общешкольных мероприятиях.

9.15. Регулярно, не реже двух раз в год, отчитываться на общем собрании коллектива работников о своей работе.

X. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

10.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников;

10.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки;

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания (если не заключено соглашение между сторонами о его продлении);

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора (продлению срока действия настоящего) должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

XI. Оплата труда.

11.1. Порядок формирования системы оплаты труда работников ГБОУ РО «Ростовская-на-Дону школа-интернат музыкантских воспитанников», в том числе

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя, заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;

другие вопросы оплаты труда изложены в Положении об оплате труда работников, принятом Советом школы, протокол № 2 от 05.11.2021 года.

11.2. В соответствии со ст.136 ТК РФ установить сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца (аванс) – не позднее 26 числа текущего месяца, за вторую половину месяца (заработная плата) – не позднее 11 числа следующего за расчетным месяцем.