

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Энгель-Юртовская детская художественная школа»

Юридический адрес : 366213, Чеченская Республика, Гудермесский район, с. Энгель-Юр, ул. Школьная, 5

Срок действия коллективного договора с «30» января 2024г. по «29» января 2026г.

Дата подписания коллективного договора « 30 » января 2024 года

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками ГБУ ДО «Энгель-Юртовская ДХШ» в лице представителя работников - председателя Совета трудового коллектива Сайдаевой З.Х., с одной стороны, и работодателем в лице директора Анасова Х.Д.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представителя трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора 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 её выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан знакомить работника со следующими документами:

- ☐ Правилами внутреннего трудового распорядка;
- ☐ Должностными инструкциями;
- ☐ Правилами техники безопасности, пожарной безопасности;
- ☐ Правилами производственной санитарии;
- ☐ Коллективным договором.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель предоставляет каждому работнику возможность трудиться в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца в течение календарного года на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку и повышение квалификации.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.6. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественным правом оставления на работе пользуются:

- а) работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- б) работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) при равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным – при наличии 2-х и более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- г) работникам, имеющим большой стаж работы в данной сфере деятельности.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, предоставлять председателю Совета трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, планы – графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемый варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация представляется в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 15% или более работников в течение 30 дней календарных

2.8. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу.

Работники, подлежащие увольнению по сокращению численности или штата, уведомляются об этом персонально письменно и под расписку не позднее, чем за два месяца до предстоящего увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.10. Работодатель обязуется выплачивать выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка работнику при расторжении трудового договора (статья 178 Трудового кодекса Российской Федерации) в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса); призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса); восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса); отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса); признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса); отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

3. Рабочее время

3.1. Продолжительность рабочего времени в организации не может превышать нормативов, установленных действующим законодательством.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.3. Рабочим временем является время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором должен выполнять свои трудовые обязанности, а также некоторые иные периоды, например внутрисменные перерывы, которые трудовое законодательство относит к рабочему времени (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. В учреждении установлен режим работы: графиками работы (сторожей и сотрудников) и расписанием (уроков), утвержденными Работодателем.

а) Для административных Работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

б) Для преподавателей и сотрудников школы устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Неполное рабочее время (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации):

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. 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 восемнадцати лет),

☒ лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.6. Продолжительность ежедневной работы (смены) - статья 94 ТК РФ -

не может превышать: - для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов; - для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часов; - для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. Время отдыха

4.1. Временем отдыха называется свободное от работы время, которое работник может использовать по своему усмотрению. В учреждении установлены следующие виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; перерывы между рабочими днями; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска (статья 107 ТК РФ).

4.2. В течение рабочего дня в учреждении устанавливается перерыв между 1 и 2 сменами продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, - в зависимости от расписания уроков, который в рабочее время не включается (статья 108 ТК РФ).

4.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. Выходными днями в учреждении являются:

☒ для директора, зам. директора по учебной работе, – суббота и воскресенье;

4.5. Поскольку работа в учреждении связана с обслуживанием населения и не может прерываться в общий выходной день, то выходные дни каждой группе работников устанавливаются в различные дни недели поочередно, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

4.6. К работам в выходные дни не привлекаются те работники, для которых запрещены сверхурочные работы: беременные женщины, работники моложе 18 лет.

4.7. Отпуск – это непрерывный отдых в течение нескольких рабочих дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка. Ежегодные отпуска – это трудовые, т.е. заработанные. Они бывают двух видов: основные и дополнительные.

4.8. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

☐ руководителю, его заместителю по учебной работе, преподавателям – 56 календарных дней,

☐ остальным работникам - 28 календарных дней.

4.9. График предоставления ежегодного оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.10. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.11. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска – глава 26 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Работникам также могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

4.12.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Его продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем, а также:

☐ в связи с проведением детей в Армию - 1 день,

☐ родителям, имеющим детей – первоклассников - 1 сентября,

☐ 1 день – на выпускные экзамены.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании

«Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников

ГБУ ДО «Энгель-Юртовская ДХШ» (далее по тексту – Положение об оплате труда), где установлены выплаты компенсационного характера и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, принятого с учётом мнения Совета трудового коллектива и утвержденного приказом № 37 от 17.12.2014 (Приложение № 2).

5.2. Положение об оплате труда работников учреждения, утверждается в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов (ст.ст. 8, 372 ТК РФ).

5.3. В Положении об оплате труда работников учреждения предусматривается регулирование следующих вопросов оплаты труда:

☐ обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

☐ обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

☐ установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, (либо диапазонов «вилки» размеров окладов, ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

▣ направления бюджетных ассигнований, увеличение фондов оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение размеров заработной платы работников;

▣ размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

▣ определение размеров выплат стимулирующего характера, в т.ч. размеров премий, на основе критериев определения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения.

5.4. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективно

сти работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы: - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда; - работник должен знать, какое вознаграждение получит в зависимости от результатов своего труда; - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника, его опыту и уровню квалификации; - вознаграждение должно следовать за достижением результата.

5.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки: - при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы; 8- при получении образования – 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.

5.6. 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.

5.7. Заработная плата выплачивается в следующие сроки: заработная плата - 6 числа каждого месяца, аванс - 21 числа каждого месяца.

5.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Чеченской Республике

6. Условия работы. Охрана и безопасность труда

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

6.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- ☑ безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- ☑ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- ☑ организацию контроля уполномоченными работниками (лицами) за состоянием охраны труда и техники безопасности;
- ☑ организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- ☑ организацию проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- ☑ информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- ☑ расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ☑ обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. При отказе работников от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

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

6.5. Работодатель обязан проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

6.6. Работодатель в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), предусмотренное федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; - при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; - работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; - в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

6.7. Работодатель в соответствии со ст.192 Трудового кодекса Российской Федерации: - рассматривает как нарушение трудовой дисциплины отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работника; - не допускает работника, не прошедшего обязательное медицинское предварительное (при поступлении на работу) и периодические (в том числе, - флюорографическое) обследование в установленные сроки и не представившего результаты обследования, к выполнению им трудовых обязанностей, наложив при этом соответствующее дисциплинарное взыскание.

6.8. Работодатель обязан обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

6.9. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает ущерб в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Работодатель в соответствии с требованиями Федерального закона от 21.12.1994 г. N 69-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «О пожарной безопасности в РФ» обязан:

а) соблюдать требования пожарной безопасности;

б) проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам противопожарной и антитеррористической безопасности;

в) содержать в исправном состоянии системы и средства пожаротушения, не допускать их использования не по назначению.

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Всем Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет бюджетных средств.

8. Права и обязанности представителя трудового коллектива

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социальнотрудовых и иных прав и свобод в отношении любого работника.

8.2. Работодатель принимает решения, затрагивающие интересы работников с учетом мнения Совета трудового коллектива школы в пределах его полномочий по следующим вопросам:

при разработке и процедуре согласования локальных актов школы:

☐ Коллективный договор,

☐ Правила внутреннего трудового распорядка,

☐ должностные инструкции работников,

☐ график отпусков,

☐ Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ДО «Энгельс-Юртовская ДХШ», а также при

☐ распределении премий по итогам финансового года,

☐ привлечении к работе в выходные и праздничные дни,

☐ расторжение трудового договора с работниками по инициативе администрации.

8.3. Выборный представитель трудового коллектива:

8.3.1. Представляет и защищает права и интересы членов трудового коллектива (в том числе, членов профсоюза) по социально-трудовым вопросам.

8.3.2. Осуществляет контроль за правильностью начисления заработной платы, расходования фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

9.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию, в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его регистрации.

Выборный представитель трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

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

9.7. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.8. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

Руководитель учреждения

_____ Х.Д.Анасов

МП

Председатель совета трудового коллектива

_____ 3.Х. Сайдаева

Коллективный договор зарегистрирован в администрации г. Гудермес

11.03.2024 г.

Регистрационный номер 43-15

ПРИЛОЖЕНИЯ

к коллективному договору ГБУ ДО «Энгель-Юртовская ДХШ»

- ☐ Правила внутреннего трудового распорядка;
- ☐ Положение об оплате труда и материальном стимулировании;
- ☐ Выписка из протокола общего собрания трудового коллектива.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "ЭНГЕЛЬ-ЮРТОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ
ШКОЛА"**, Анасов Ханпаша Душуевич, ДИРЕКТОР

24.01.26 12:35 (MSK)

Сертификат BE9D29175EBB0CC5517E844FD95DB17B