

Заключение № 32
по результатам проверки на соответствие действующему
законодательству Коллективного договора Муниципального
учреждения дополнительного образования " Карагайская детская
музыкальная школа" на 2020-2022гг

г. Верхнеуральск

«10» февраля 2020 год

Проведена проверка ведущим специалистом юридического отдела администрации Верхнеуральского муниципального района Зенченко Мариной Александровной на соответствие действующему трудовому законодательству содержания Коллективного договора Муниципального учреждения дополнительного образования " Карагайская детская музыкальная школа" на 2020-2022гг

Вывод:

Коллективный договор Муниципального учреждения дополнительного образования " Карагайская детская музыкальная школа" на 2020-2022гг соответствует трудовому законодательству, условий ухудшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством не выявлено.

Ведущий специалист юридического отдела



М.А.Зенченко

Отдел культуры и молодежной политики
администрации Верхнеуральского муниципального района
Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Карагайская детская музыкальная школа»

ПРИНЯТО

Собрание трудового коллектива

(Протокол № 1
«6.5» февраля 2020 г.)

Количество присутствующих 10

Количество работающих 15



УТВЕРЖДЕНО

Директор МУДО

«Карагайская ДМШ»

Н. Н. Махмутова Махмутова Н. Н./

Приказ № 3

от «15» февраля 2020 г.

Коллективный договор МУДО «Карагайская ДМШ»
на 2020-2022 годы

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в администрации Верхнеуральского
муниципального района

Регистрационный № 26 от «12» 02 2020 г.

Ведущий специалист по охране труда
Курбанова И.Н.



п. Карагайский
2020 год

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовые отношения

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

Раздел 4. Оплата труда

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

Раздел 6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Раздел 7. Заключительные положения

Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правовые основы коллективного договора.

1.1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Карагайская детская музыкальная школа» п. Карагайский (далее – Школа) и основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, законодательных актах РФ и Челябинской области.

1.1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.2. **Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Школы; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы Школы, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности Школы, выполнение требований законодательства о труде.

1.3. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Директор МУДО «Карагайская ДМШ» п. Карагайский – далее «Работодатель», и работники Школы – далее по тексту «Работники».

1.4. Предмет договора.

1.4.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам трудовых отношений, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Сфера действия коллективного договора.

1.5.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Школы.

1.5.2. Настоящий коллективный договор заключён на три года и вступает в силу с 01 января 2020 года.

Раздел 2

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Все Работники принимаются на работу на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.2. Срочный трудовой договор заключается для замещения временно отсутствующего Работника, на время выполнения временных и сезонных работ с лицами, работающими в Школе по совместительству и в иных случаях, специально оговоренных законом (ст.59 Трудового кодекса РФ). Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, коллективным договором.

2.4. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Школы, а также изменения образовательных программ и т.д.), за исключением изменения трудовой функции Работника (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст. 74 ТК РФ.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на Школу, настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется предоставлять Работникам обусловленную трудовым договором работу.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника не допускается (ст.72.1 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.7. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Школы, повышения уровня жизни Работников:

Работодатель обязуется:

- извещать Работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 Трудового кодекса РФ);
- добиваться стабильности финансового положения Школы;
- обеспечивать организацию учебного процесса на современном научно-методическом и техническом уровне;
- своевременно обновлять материальную базу учебного процесса, обеспечивать сохранность имущества Школы;
- учитывать мнение представителей Работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Работники обязуются:

- соблюдать Устав Школы, условия трудового договора, правила внутреннего трудового распорядка, должностные обязанности, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, индивидуальные планы работы;
- обеспечивать качественное и своевременное выполнение обязанностей по трудовому договору и должностной инструкции;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, с уважением относиться друг к другу, к Работодателю, обучающимся и их родителям (законным представителям), соблюдать этические нормы поведения, не инициировать возникновение неконструктивных, дисфункциональных и нереальных (беспредметных) конфликтов;

- активно развивать учебно-методическую базу педагогического процесса (подготовка учебных программ, методических разработок и т.д.);

- осуществлять творческую, научную, культурно-просветительскую работу среди населения, способствующую повышению престижа учреждения;

- участвовать в общественной жизни учреждения: методических совещаниях и других мероприятиях, направленных на повышение эффективной учебной, методической и хозяйственной деятельности учреждения;

- соблюдать интересы Школы, не причиняя ей ущерба.

2.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с Работодателем (ст.43 ТК РФ).

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

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

2.11. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.12. При сокращении штатов преимущественное право на оставление на работе имеют лица:

- с более высокой квалификацией и производительностью труда;

- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- 1) лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

- 2) семейным лицам, при наличии двух и более иждивенцев;

- 3) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- 4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- 5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- 6) работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы в данной Школе;

- 7) людям предпенсионного возраста и другим, в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.13. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие родители при наличии ребенка до 14 лет и ребенка-инвалида до 16 лет не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Школы.

2.14. Работодатель по заявлению Работника имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в порядке внутреннего совместительства за

пределами нормальной продолжительности рабочего времени по иной профессии, специальности или должности.

2.15. Работодатель по заявлению Работника имеет право разрешить ему совмещение профессии, специальности или должности по дополнительному трудовому договору.

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

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

2.18. Пересмотр обязательств настоящего договора не должен приводить к ухудшению положения Работников в соответствии с ТК РФ.

2.19. Неотъемлемым приложением к настоящему Коллективному договору и имеющие с ним одинаковую юридическую силу являются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка работников МУДО «Карагайская ДМШ» (Приложение № 1);
- Положение об оплате труда работников МУДО «Карагайская ДМШ» (Приложение № 2);
- Положение о выплатах стимулирующего характера труда работников МУДО «Карагайская ДМШ» (Приложение № 3);
- «Положение о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера труда работников МУДО «Карагайская ДМШ» (Приложение № 4).

Раздел 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. В школе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Режим работы Школы: с 9.00 ч. до 20.00 ч.

Для обучающихся, преподавателей и концертмейстеров с 12.00 ч. В зависимости от расписания занятий, режим работы для обучающихся, преподавателей и концертмейстеров может начинаться раньше.

Для персонала Администрации: с 9.00 ч. до 17.00 ч.

Для тех. персонала график работы определяется трудовыми договорами.

3.2. Режим рабочего времени и отдыха в Школе определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива.

3.3. Продолжительность рабочего времени руководящих Работников, и младшего обслуживающего персонала Школы, не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (Федеральный закон от 12.11.2019 № 372-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности»).

3.4. Для педагогических Работников предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 36 часов в неделю, что связано с особым характером их труда, требующего значительного интеллектуального и нервного напряжения.

Недельная нагрузка педагогических Работников не может быть менее одной ставки (18 ч.), в исключительных случаях, по желанию Работника (состояние здоровья, учеба в ВУЗе, недобор учащихся по данной специальности и др.), недельная нагрузка может быть менее одной ставки по письменному заявлению педагогического работника. Для концертмейстера норма недельной нагрузки 24 часа. Режим работы педагогических Работников определяется режимом проведения занятий в Школе, утверждаемым Работодателем.

3.5. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других Работников Школы, включающий предоставление выходных дней, определяется с учётом режима деятельности Школы и устанавливается настоящими Правилами, расписанием уроков, графиками работы, коллективным договором, другими локальными актами. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником. Для педагогических Работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Им обеспечивается возможность приёма пищи в специально отведённом помещении в перерывах между уроками.

Режим работы директора, его заместителя, определяется с учётом необходимости обеспечения руководства деятельностью Школы.

3.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников Школы. В эти периоды педагогические Работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

Младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.7. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других Работников Школы. В это время преподаватели привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе по объёму учебной нагрузки с сохранением 100% оплаты труда.

3.8. Директору, заместителю директора по УВР, педагогическим работникам, концертмейстерам, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, младшему обслуживающему персоналу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, ст. 115 ТК РФ).

3.9. 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 (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

3.11. При наличии уважительных причин (направление на санаторно-курортное лечение, болезнь родственников) Работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск вне графика отпусков. В этом случае в график отпусков вносится соответствующее изменение.

3.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

3.13. Педагогические Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- а) временной нетрудоспособности Работника;
- б) исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

3.15. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник.

3.16. Выплата отпускных сумм производится накануне ухода в отпуск, но не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

3.17. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173 - 177).

3.18. Работникам, по их письменному заявлению, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание Работника - до 2 дней;
- в связи со смертью близких родственников - до 3 дней.

3.19. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить дополнительные выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом в размере 4 дня в месяц с оплатой каждого дополнительного выходного дня в размере и порядке, установленных федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

3.20. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2, ст. 128 ТК РФ), руководитель Школы обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):

-одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (ст. 263 ТК РФ);

-работающим пенсионерам.

3.21. Женщинам, работающим в сельской местности, на основании их письменного заявления предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Раздел 4

ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в строгом соответствии с действующим законодательством РФ, настоящим коллективным договором, положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников.

4.2. Оплата труда Работников Школы устанавливается исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, в соответствии с действующим законодательством РФ, «Положением об оплате труда работников МУДО «Карагайская ДМШ», «Положением о выплатах стимулирующего характера труда работников МУДО «Карагайская ДМШ», условиями трудового договора и иными нормативно-правовыми и локальными актами.

4.3. Для внесения изменений в трудовой договор Работников проводить тарификацию по мере необходимости.

4.4. Система оплаты труда Работников Школы, установленная Положением об оплате труда, включает в себя размеры окладов (должностных окладов) в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее – ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.5. Размер, порядок и условия оплаты труда, размер оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленные на неограниченный срок, определяются по ПКГ в соответствии с занимаемой должностью и указываются в трудовом договоре.

4.6. В связи с введением «эффективного контракта», размеры оплаты труда административно-управленческого, основного, вспомогательного персонала определяются трудовыми договорами (эффективным контрактом), дополнительными соглашениями к трудовому договору, штатным расписанием, тарификацией, Положением об оплате труда утверждаемыми Работодателем в соответствии с должностью, квалификацией Работника и схемой должностных окладов.

4.7. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, Работникам Школы, отработавшим полный календарный месяц устанавливается заработная плата, которая состоит из:

- должностного оклада (ставки) заработной платы по ПКГ;
- выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (установленных в Положении об оплате труда):

- выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (установленных в Положении об оплате труда).

4.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные «Положением о выплатах стимулирующего характера труда Работников МУДО «Карагайская ДМШ», производятся при наличии средств фонда оплаты труда и отсутствии у Работника дисциплинарных взысканий в период действия срочного трудового договора или в течение календарного года для работников, заключивших трудовой договор на неопределенный срок.

4.9. Оплату во время простоев, производить в размере:

- 1) по вине Работодателя - 2/3 установленной Работнику заработной платы при условии его нахождения на рабочем месте;

- 2) по не зависящей от Работодателя и Работника причине - 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

- 3) по вине Работника - не оплачивается.

4.10. При совмещении должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников, производится доплата с учётом выполненных работ.

4.11. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

4.13. 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, установленной Федеральным законодательством Российской Федерации прожиточного минимума для трудоспособного населения (ст. 133 ТК РФ).

4.14. Изменение оплаты труда производится:

- в случае присвоения квалификационной категории (со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией);

- в случае присвоения почетного звания (со дня присвоения почетного звания);

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности.

4.15. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза: 22-го числа расчетного месяца (аванс) и 07-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.16. Работнику ежемесячно выдается расчетный лист с указанием:

- а) составных частей заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период;
- б) размера иных сумм, начисленных Работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- в) размера и основания произведенных удержаний;
- г) общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Раздел 5

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства Российской Федерации по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников, соответствующие требованиям охраны труда и условиям труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях;
- организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности;
- организацию проведения в установленные сроки медицинского осмотра Работников Школы один раз в год;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- расследование и учет несчастных случаев;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Ознакомить в письменной форме Работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте. Давать Работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда Работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

5.2. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Работники обязуются:

- 5.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
- 5.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- 5.3.3. Немедленно извещать администрацию Школы 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.
- 5.3.4. Своевременно проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования, ставить профилактические прививки в соответствии с предписаниями органов санитарно-эпидемиологического контроля и надзора.

Раздел 6 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ).

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы определяет Работодатель (ст.196 ТК РФ).

6.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется Работодателем с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива на каждый календарный год с учётом перспектив развития Школы (ст.196 ТК РФ).

6.4. Работодатель обеспечивает проведение аттестации педагогических Работников в условиях компетентности, открытости, объективного отношения к Работникам, не допускает дискриминации и создает условия для добровольного прохождения аттестации.

6.5. Работодатель доводит до сведения педагогических Работников график работы аттестационной комиссии не позднее, чем за месяц до начала аттестации.

6.6. Аттестационные материалы, находящиеся в аттестационных комиссиях, относятся к персонифицированным данным педагогического Работника и подлежат защите в установленном законодательством порядке.

6.7. Повышать квалификацию педагогических Работников не реже, чем 1 раз в три года. В случае направления Работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории Работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трёх лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационных категорий до достижения Работником пенсионного возраста.

Раздел 7

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01 января 2020 года. Если по истечению установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие автоматически продлевается до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор, но на срок не более трех лет.

7.2. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляют обе стороны.

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

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575811

Владелец Махмутова Надежда Николаевна

Действителен с 06.05.2021 по 06.05.2022