

От Работодателя:

Директор
СДМШ № 4



А. П. Данилова

«28» сентября 2023 г.

М.П.

От Работников:

Представитель трудового коллектива,
председатель первичной профсоюзной
организации СДМШ № 4

Л.А. Филиппова

«28» сентября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СИМФЕРОПОЛЬСКАЯ ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 4»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
СИМФЕРОПОЛЬ**

22.09.2023 г. - 21.09.2026 г.

вступает в силу с
«22» сентября 2023 г.

г. Симферополь, 2023 г.

І. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа № 4» муниципального образования городской округ Симферополь, сокращенное наименование СДМШ №4 (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законами РФ, Законами Республики Крым и иными нормативно - правовыми актами, содержащими нормы трудового права с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

Сторонами коллективного договора являются:

- **работодатель** Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа № 4» муниципального образования городской округ Симферополь, в лице его представителя – директора Даниловой Анны Петровны, действующего на основании Устава (далее – Работодатель);

- **работники** Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольской детской музыкальной школы № 4» муниципального образования городской округ Симферополь, в лице Представителя трудового коллектива – председателя профсоюзного комитета СДМШ № 4 Симферопольской городской организации Российского профсоюза работников культуры Филипповой Лидии Александровны, которая избрана общим собранием трудового коллектива и представляет его интересы (именуемый в дальнейшем Представитель).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор с работодателем о работе по совместительству, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

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

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования и типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Работодателем.

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

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

1.8. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действующего на срок до трех лет.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, без созыва общего собрания работников. Вносимые изменения и дополнение в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

1.13. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего коллективного договора, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников Учреждения, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего коллективного договора, с момента вступления их в силу.

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в установленном законодательством порядке.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.17. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права в случаях, предусмотренных в законе или коллективном договоре, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.18. Настоящий договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 22 сентября 2023 года и действует в течение всего срока. По истечению этого срока стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в СДМШ №4 оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (один экземпляр трудового договора передается работнику в день заключения, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя).

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

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ, а также по соглашению сторон, в случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка работников СДМШ № 4, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, (вводный инструктаж) непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Срок испытания не может превышать трех месяцев

2.7. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные частью второй ст. 57 ТК РФ, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

2.9. При включении в трудовой договор дополнительных условий (часть четвертая ст. 57 ТК РФ) не допускается ухудшений положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов учебного плана, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении по согласованию с Профкомом и не ограничивается верхним пределом.

2.11. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается на основании протокола заседания тарификационной комиссии, приказа и тарификации Учреждения с учетом мнения Профкома. Работодатель должен ознакомить в письменном виде педагогических работников с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в основной ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.12. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предмета. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов учебного плана и программ, сокращения количества обучающихся, классов.

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

2.14. Объем учебной нагрузки педагогических работников меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.15. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.16. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за

ставку заработной платы) для педагогических работников составляет 18 часов в неделю, концертмейстеров – 24 часа в неделю.

2.17. Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов учебного плана образовательных программ, кадрового обеспечения Учреждения и верхним пределом не ограничивается.

2.18. Норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливается в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.19. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.20. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, 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 в том случае, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее ставки заработной платы.

2.21. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим педагогическим работникам.

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

2.23. Изменения учебной нагрузки педагогическим работникам возможны по инициативе работодателя в следующих случаях:

- 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 педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя, согласие работника не требуется.

2.24. Другие условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ), если иное не предусмотрено действующим законодательством.

2.25. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов учебного плана, 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).

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

2.28. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.29. Если работник не согласен продолжать работу в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.30. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора в соответствии с трудовым законодательством.

2.31. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основаниях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.32. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и отпуска (за исключением увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны договорились о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования для нужд Учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.2. Работодатель совместно с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (по специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, согласно Положению о служебных командировках работников СДМШ № 4.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-174 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-174 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения), а также в других случаях. Финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. Работодатель имеет право (по мере необходимости) организовывать проведение аттестации специалистов, служащих, работников школы (по занимаемой должности) на соответствие утвержденным профессиональным стандартам в соответствии с утвержденным им Положением. В случае выявления работников не соответствующих требованиям профстандарта, работодатель может рекомендовать ему повысить свою квалификацию или пройти переподготовку.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять в письменной форме Профком не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности

или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются показателями численности увольняемых работников за конкретный период времени:

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы либо прекращением деятельности с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Массовым высвобождением считается одновременное сокращение 10 и более процентов от общей численности работников организации.

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.3. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

4.4. Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией Учреждения персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

4.5. Уведомление должно содержать проекты приказов о ликвидации либо сокращении численности или штата; список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.7. Стороны договорились о том, что:

4.7.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (часть первая ст. 179 ТК РФ).

4.7.2. При равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в части второй ст.179 ТК РФ, имеют право на оставление на работе проработавшие в Учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные от основной работы председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, а также: лица предпенсионного возраста.

4.7.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.7.4. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4.7.5. 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.

4.7.6. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, 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.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились о том, что:

5.1. Нормы рабочего времени работников устанавливаются Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами Российской Федерации; режим работы и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников СДМШ № 4, расписанием занятий, графиком образовательного процесса, графиком рабочего времени, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

5.2. Для административно-управленческого персонала Учреждения, вспомогательного персонала, основного (кроме педагогических работников) персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, перерыва для отдыха и приема пищи.

5.3. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов при 5-ти дневной рабочей неделе с двумя выходными днями, при 6-ти дневной рабочей неделе с одним выходным днем - в соответствии с локальными нормативными правовыми актами. Продолжительность рабочего дня накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

5.4. Режим рабочего времени руководителя Учреждения, заместителя руководителя, специалиста по кадрам, методиста, секретаря руководителя, председателя профсоюзного комитета носит характер ненормированного рабочего дня.

5.5. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 18 часов в неделю за ставку заработной платы для преподавателей, 24 часа – для концертмейстеров (Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601).

5.6. 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 Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника (Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69«Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений») и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

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

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (заведование отделами и др.).

5.7. 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.

5.8. Преподавателям, по возможности, предусматривается не менее одного свободного дня в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.9. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных личным планом и планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.10. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена.

5.11. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается по письменному распоряжению Работодателя только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

5.12. В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома, а также с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных ч. 7 ст. 113 ТК РФ.

5.13. Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.14. В соответствии с требованиями ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия, с

учетом мнения Профкома, либо без согласия работника, но в строго установленных случаях и с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Оплата сверхурочных работ производится в порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ.

5.15. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников СДМШ № 4.

5.16. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя по согласованию с Профкомом.

5.17. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством).

5.18. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников – 56 календарных дней.

5.19. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска других работников Учреждения – 28 календарных дней.

5.20. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.22. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится по соглашению сторон, в случаях и в порядке, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.23. При наличии средств в фонде оплаты труда Учреждения, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска работника, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.24. Работодатель обязуется:

5.24.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ).

5.24.2. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

5.24.3. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника – 2 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста «1 сентября» в школу - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 2 календарный дня;
- в связи с юбилеем, если он приходится на рабочий день – 1 день;
- похороны близких родственников (муж, дети, родители, жена, сестра, брат) – 3 календарных дня.

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

5.24.5. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5.24.6. Предоставлять педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, по их заявлению, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых приказом Минобрнауки РФ от 07.12.2000 № 3570 «Об утверждении Положения порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

5.24.7. На основании рекомендаций Федеральной службы по труду и занятости (письмо Роструда от 20.10.2021 № ПГ/30835-6-1) каждому работнику прошедшему вакцинацию от COVID-19 предоставляются дополнительные оплачиваемые 2 дня отдыха с сохранением заработной платы (с возможностью присоединить их к ежегодному отпуску).

5.24.8. Общим выходным днем работников Учреждения является воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе – суббота. В индивидуальном порядке второй выходной может быть установлен в другой день трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.24.9. Для педагогических работников перерыв для приема пищи не устанавливается. Для остальных работников время для отдыха и питания устанавливается в соответствии со ст. 108 ТК РФ и составляет не менее 30 минут.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии

с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Симферопольская детская музыкальная школа № 4» муниципального образования городской округ Симферополь.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, посредством перечисления на указанный Работником расчетный счет в банке в денежной валюте РФ (рублях).

Днями выплаты заработной платы являются:

- 15-е число текущего месяца – заработная плата за 1-ю половину месяца;
- 30-е число текущего месяца – заработная плата за 2-ю половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (часть 8 статьи 136 ТК РФ).

6.3. Минимальный размер оплаты труда устанавливается согласно действующему законодательству Российской Федерации и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст.133.1 ТК РФ).

6.4. Индексацию заработной платы осуществлять согласно действующему законодательству Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Республики Крым и Администрации города Симферополя Республики Крым.

6.5. Заработная плата исчисляется согласно Положению о системе оплаты труда работников СДМШ № 4 и включает в себя:

- должностные оклады и ставки заработной платы с учетом сложности и объема выполняемых работ;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о системе оплаты труда работников СДМШ № 4, локальными нормативными актами Учреждения.

6.6. Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа работы, дающего право на выплату надбавки за выслугу лет – со дня достижения соответствующего стажа (по основному месту работы), или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в

отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда и производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На работников (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же Учреждении), составляются и утверждаются тарификационные списки по согласованию с Профкомом.

6.8. Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года и доводится до преподавателей под роспись.

6.9. В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год, педагогические работники предупреждаются об этом до ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

6.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

6.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Возместить работникам не полученный ими заработок в случаях, перечисленных в ст. 234 ТК РФ.

6.12.2. Размер выплаты должен составлять не выплаченную сумму в полном объеме и денежную компенсацию в размере 1% от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.12.3. В период действия коллективного договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

6.12.4. В случае разрешения трудового спора сторон по вопросу невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, путем объявления забастовки, работникам, участвующим в ней, выплачиваются компенсационные выплаты в размере заработной платы (ст. 414 ТК РФ).

6.12.5. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы.

6.12.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель.

6.12.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.12.8. В случае пропуска занятия обучающимся оплата труда педагогических работников осуществляется в размере 100%. Педагогический работник обязан находиться на рабочем месте, пропущенные обучающимся занятия педагогическим работником не отдаются.

6.12.9. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

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

6.12.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.12.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

6.12.13. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. При прохождении обязательного диспансерного обследования, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, за работником сохраняется средний заработок (ст. 185.1 ТК РФ).

6.12.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме (ст. 142 ТК РФ), работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.12.15. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей, с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса.

6.12.16. Оплата времени простоев не по вине Работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что Работодатель, при наличии средств:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих

случаях:

- а) при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);
- б) при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- в) при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ); г) по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- д) при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- е) при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- ж) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- з) в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- и) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Устанавливает доплаты с учетом мнения Профкома согласно Положению о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат к заработной плате работников СДМШ № 4.

7.3. Устанавливает размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.4. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

7.5. Осуществляет из средств экономии фонда оплаты труда выплату дополнительного выходного пособия в размере должностного оклада работникам, получившим производственную травму в данном Учреждении, повлекшую стойкую нетрудоспособность.

7.6. Осуществляет дополнительные меры социальной защиты работников согласно Положению о порядке и условиях начисления компенсационных и социальных выплат к заработной плате работникам СДМШ № 4.

7.7. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- а) при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- б) при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется (ст. 212 ТК РФ):

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

8.3. По результатам проведения специальной оценки условий труда осуществлять работу по улучшению условий и охраны труда.

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

8.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательного учреждения 1 раз в три года.

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

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими, дерматологическими, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами и Перечнем профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, для которых установлено право на выдачу бесплатных смывающих и дерматологических средств индивидуальной защиты.

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев и микротравм в Учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.13. Провести выборы уполномоченных по охране труда.

8.14. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители Работодателя и члены Профкома.

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая в Учреждении, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.16. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение за счет средств Работодателя обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.19. Освобождать работников от работы с сохранением за сотрудником места работы (должности) и среднего заработка по письменному заявлению 1 раз в три года, а работников предпенсионного возраста, а также лиц, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет - на 2 рабочих дня каждый год для прохождения медицинского обследования (диспансеризации) - в соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 353-ФЗ, Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ, Трудовым кодексом Российской Федерации ([ч. 2 ст. 185.1](#) (в редакции, действующей с 01.01.2019), Приказом Минздрава России от 26.10.2017 N 869 н «Об утверждении порядка проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения», Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений».

8.20. Письменное заявление о прохождении медицинского осмотра (диспансеризации) работник направляет директору СДМШ № 4 за 5 рабочих дней до начала прохождения.

8.21. Директор СДМШ № 4 на основании письменного заявления работника издает соответствующий приказ, в таблице учета рабочего времени вышеуказанные оплачиваемые дни обозначаются кодом «ОВ» — дополнительный выходной день (оплачиваемый).

Подтверждением нахождения работника в медицинском учреждении и прохождения диспансеризации может быть медицинское заключение или справка.

8.22. Организовывать и проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией (п.3.2. Протокола № 7 заседания Межведомственной комиссии по охране труда при Совете министров Республики Крым от 20.07.2018 г).

Работники обязуются (ст. 214 ТК РФ):

8.23. Соблюдать требования охраны труда.

8.24. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.25. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первичной помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.26. Немедленно извещать Руководителя или его заместителей о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, микротравме произошедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья.

8.27. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, с сохранением за это время средней заработной платы.

8.28. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя.

Профком обязуется:

8.29. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

IX. Поддержка молодых специалистов

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых преподавателей и их закреплению в образовательной организации:

а) содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

б) организация методического сопровождения молодых педагогов в первый год их работы;

в) привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;

г) обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

д) материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размере и порядке, установленных Положением о системе оплаты труда в СДМШ № 4».

X. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. 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.

10.2. Профком осуществляет, в установленном порядке, контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, выполнением условий данного коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, пп. «б» п. 3 и п. 6 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить Профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы в размере не менее 1 % заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка, председателя и уполномоченных членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий (ч.3ст.374 ТК РФ).

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

10.9. Председатель Профкома, его заместители и члены могут быть уволены по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

10.10. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с председателем Профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).

10.11. Работодатель по запросу Профкома предоставляет необходимую информацию по вопросам трудовых отношений.

10.12. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда и других.

10.13. Работодатель, с учетом мнения Профкома, рассматривает следующие вопросы:

- расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечения работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- о работе в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установления заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применения систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждения штатного расписания;
- утверждения тарификационных списков;
- распределения учебной нагрузки.

XI. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ и Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы.

11.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.4. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

11.6. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.8. Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

11.9. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда и других.

11.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в составе аттестационной комиссии Учреждения.

11.11. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза по их заявлениям.

11.12. Осуществлять культурно-массовую работу в Учреждении.

11.13. Оказывать членам профсоюза бесплатные консультации и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам.

11.14. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора работника согласно Положению о комиссии по трудовым спорам.

11.15. При выполнении Работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

11.16. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

11.17. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.18. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников учреждения.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

12. Стороны договорились о том, что:

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

12.2. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

12.3. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждения итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

12.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие, в период действия коллективного договора, разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Стороны 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.

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

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

**Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью**

23 ДВАЦАТЬ ТРИ листов

Должность: ДИРЕКТОР

Подпись: Т.А. СТАНИЛОВА

28 августа 20 23 г. М.П.

