Коллективный договор
принят на общем собрании
работников МБОУДО «ДМШ»
«30» ноября 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа»

на 2022 - 2024 годы

Действителен до 31.12.2024

От работодателя:
Директор МБОУДО «Детская музыкальная школа»

_____ Т.А. Конончук
«30» ноября 2021 года

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МБОУДО «Детская музыкальная школа»

_____ С.Ф. Кулешова
«30» ноября 2021 года

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детской музыкальной школы».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников организации, включая работников, находящихся в списочном составе профсоюзного комитета.

1.3. Настоящий коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: **муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Детской музыкальной школы»** (далее – МБОУДО «ДМШ»), в лице его представителя – директора учреждения (далее – работодатель) Конончук Татьяны Анатольевны, и **работники учреждения**, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБОУДО «ДМШ» (далее – профсоюзная организация учреждения) Кулешовой Светланы Феликсовны.

1.5. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.6. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам организацией в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами (ст.41 ТК РФ).

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации учреждения, имеют право уполномочить комитет профсоюзной организации учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных профсоюзная организация учреждения (ст.ст.30, 31 ТК РФ).

1.8. Комитет профсоюзной организации учреждения, действующий на основании Устава учреждения, является представительным полномочным органом работников ДМШ, защищающим их интересы при принятии, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.9. Работодатель признаёт профсоюзную организацию учреждения в лице её профсоюзною комитета (далее – профком) как единственного представителя работников учреждения, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. Гарантии, льготы и преимущества для работников устанавливаются работодателем с учётом финансово-экономического положения учреждения.

1.10. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.11. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.12. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

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

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

1.15. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 (шесть) месяцев до окончания срока действия данного договора.

1.17. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продления прежнего на срок до трех лет.

1.18. По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

1.19. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

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

1.22. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.23. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.24. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.25. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу. Обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.26. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, создаваемой в учреждении для ведения переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности и качества обучения, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется**:

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их

профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже существующих;

2.2.2. обеспечивать трудовой коллектив организации необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям у работодателя, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются приложением коллективному договору, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по **согласованию с профсоюзным комитетом** (ст.196 ТК);

2.2.5. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся, организацию их отдыха и досуга;

2.2.6. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами (ст. 22 ТК РФ);

2.2.8. предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и обеспечивать контроль за его выполнением, предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчёт о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровления и так далее);

2.2.9. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями; сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования; разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.10. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками, обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.11. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

2.2.12. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.13. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.14. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.15. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.16. возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действием или бездействием в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 234-237 ТК РФ).

2.2.17. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

2.2.18. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

2.2.19. оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора, и с учётом положений коллективного договора (ст. 57, 58 ТК РФ);

2.2.20. в трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. 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.

2.2.21. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

2.2.22. привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства и по согласованию с профсоюзной организацией учреждения (п. 5 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ);

2.2.23. выполнять условия заключённого трудового договора; изменять трудовой договор лишь в случаях и порядке, предусмотренном в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

2.3. **Профком обязуется**:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности учреждения, повышению эффективности труда в учреждении, устанавливать совместно с работодателем систему поощрения работников;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3. представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально- экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК РФ);

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятие законодательных актов без необходимого согласования с профкомом (ст. 372 ТК РФ);

2.3.6. выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

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

2.3.8. осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений;

2.3.9. осуществлять подготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюзов организации;

2.3.10. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников.

2.4. **Обязательства работников**:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ст. 21 ТК РФ);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1), установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. способствовать повышению эффективности труда, улучшать качество обучения, использовать передовой опыт коллег;

2.4.4. беречь имущество организации;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.7. содержать своё рабочее место, оборудования, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинете и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов (ст. 241, 238 ТК РФ);

2.5. Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.6. **Работодатель имеет право**:

2.6.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.6.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.6.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.6.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке;

2.6.5. создавать объединение работодателей в целях представительствах и защиты своих прав и вступать в них.

2.7. **Профсоюзный комитет имеет право**:

2.7.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в частности:

- реорганизации и ликвидации организации;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение оплаты труда;

- вносить по этим и другим вопросам в органы управления организации, соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.7.2. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.7.3. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюзной организации учреждения – работникам организации.

2.8. **Работник имеет право**:

2.8.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленные ТК РФ;

2.8.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.8.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.8.4. своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.8.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени (для соответствующим категорий работников), предоставление еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.8.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны на рабочем месте;

2.8.7. профессиональную подготовку, повышение квалификации;

2.8.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективных договорах формах;

2.8.9. объединение в профессиональные союзы для своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.8.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.8.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми незапрещёнными законами, методами;

2.8.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.8.13. возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.8.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2.8.15. получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения пенсионного возраста (при наличии педагогического стажа 16 лет 08 месяцев на 01.01.2001) (Статья 7 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», Постановление Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

2.8.16. Порядок ведения и хранения трудовых книжек, выдачи дубликата трудовой книжки и трудовой книжки при увольнении или при подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, установлен Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.06.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

3.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

3.4. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.5. Трудовой договор может предусматривать дистанционную работу сотрудника постоянно (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определённого трудовым договором срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически дистанционно и на стационарном рабочем месте) (основание – Федеральный закона от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». Закреплены дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника.

3.6. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер ставки заработной платы или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (ст.57 ТК РФ).

3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе:

- практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися,

- научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная,

диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.7.1. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием нормируемой части педагогической работы и части, не конкретизированной по количеству часов.

Выполнение педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой педагогических работников, выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с законодательством.

К другой части педагогической работы, не конкретизированной по количеству часов работников, но требующей затрат рабочего времени, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Выполнение не конкретизированной по количеству часов работы, всоответствии с законодательством, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ 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» (далее – Приказ Минобрнауки № 1601), исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном образовательном учреждении.

3.8.1. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

3.8.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения № 1 к Приказу Минобрнауки № 1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.8.3. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным в приложении № 2 к Приказу Минобрнауки № 1601.

3.8.4. 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.

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

3.8.6. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или

иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3.8.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.8.8. Сохранение учебной нагрузки и ее преемственность у преподавателей выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями предметов.

3.9. На педагогического работника образовательного учреждения с его согласия приказом учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.10. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст.256 ТК РФ). Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях объема учебной нагрузки на очередной учебный год и затем может быть передана для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- 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);
- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

3.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

3.14. Работодатель 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 обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);

- не осуществившего в установленном порядке обязательных профилактических прививок, как работник организации, осуществляющей образовательную деятельность (Приказ Минздрава России от 21.03.2014 № 125н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям», пункт 2 статьи 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, утвержденный постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 № 825).

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.76 ТК РФ).

3.15. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца (162 ТК РФ).

3.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

3.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться по статьям 77, 81, 336, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

3.18. Переход на удаленную работу не может быть основанием для снижения зарплаты.

Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Педагогическая деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных программ осуществляется лицами, имеющими среднее профессиональное или высшее образование (в том числе по направлениям, соответствующим направлениям дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность) и отвечающими квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (пункт 15 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, утвержденного Приказом Министерства просвещения РФ от 09.11.2018 № 196; пункт 3.1 профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденного приказом Минтруда России от 05.05.2018 № 298н; часть 1 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

4.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.3. **Работодатель обязан**:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности);

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

4.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.5. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

4.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.7. Содействовать организации аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Раздел 5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест.

5.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами два, три или пять части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст.82 ТК РФ).

5.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст.179 ТК РФ):

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к сосуществованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

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

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

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

- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работникам, проработавшим в учреждении не менее 15 лет;
- членам профсоюзной организации учреждения и руководителям выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций.

5.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

5.6. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Раздел 6. Рабочее время

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

6.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.5. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и устанавливается:

- для административно-технического персонала пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье);
- для педагогических работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днём в неделю (воскресенье).

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

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна или попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда 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 (ст.93 ТК РФ).

6.7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя с перерывами между занятиями.

6.8. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

6.10. По распоряжению работодателя при необходимости и эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени следующие работники: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заведующий хозяйством, документовед, хормейстер (ст.101 ТК РФ).

6.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

6.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

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

6.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не

превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

6.16. **Работа по совместительству** осуществляется в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – Постановление Минтруда № 41) с учетом особенностей работы по совместительству педагогических работников и работников культуры:

6.16.1. Указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству – выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения).

6.16.2. Продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

а) для педагогических работников – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (подпункт б) пункта 1 Постановление Минтруда № 41);

б) для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю;

в) для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

6.16.3. Для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

в) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

г) педагогическая работа в одном и том же учреждении дополнительного образования детей с дополнительной оплатой;

д) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, и др.;

е) работа в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также

концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств.

Выполнение работ, указанных в подпунктах «б» - «е» допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Раздел 7. Время отдыха, отпуска

7.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст.95 ТК РФ).

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

7.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

7.5. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

7.6. Административно-техническим работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, педагогическим работникам – 56 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», ст. 114, 115, 334 ТК РФ).

7.7. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии со статьей 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате).

7.8. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим договором и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.123 ТК РФ).

Ветеранам боевых действий предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году и использование ежегодного отпуска в удобное для них время (подпункт 11 пункта 1 статьи 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»).

7.9. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.10. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

7.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

7.12. 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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для

него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

7.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

7.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных ТК, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

7.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ).

7.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не менее 3-х дней (ст.119 ТК РФ).

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

7.18. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом учреждения (ст.335 ТК РФ).

7.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён в случая временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

7.20. Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

7.21. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по

совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

7.22. **Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю своё мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении детей, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

7.23. Оплата отпусков. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

7.24. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников.

7.25. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест.

При необходимости массового сокращения штата Работодатель руководствуется Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 05.02.1993 № 99.

Раздел 8. Гарантии и компенсации

8.1. Помимо общих гарантий и компенсаций при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др., работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст. 165 ТК):

- при направлении в служебные командировки (ст.166-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173-177 ТК РФ);
- при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);
- при направлении на медицинский осмотр (ст.185 ТК РФ);
- в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст.186 ТК РФ);
- при направлении работника на повышение квалификации (ст.187 ТК РФ);
- при использовании личного имущества работника (ст.188 ТК РФ).

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

8.3. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.4. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и др.), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами РФ (ст.170 ТК). В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

8.5. Социальное, медицинское и пенсионное страхование:

8.5.1. **Работодатель обязуется**:

– обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обеспечивать обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном ТК РФ;

– обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;

– своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

– внедрять в организации персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.5.2. **Профком обязуется**:

– обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхования в случаях, предусмотренных федеральными законами;

– осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования;

– контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.6. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовых и оздоровительных мероприятий с работниками организации.

8.7. Работодатель отчисляет профкому денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой работы; при отсутствии общественного транспорта обеспечивает доставку работников служебным транспортом (арендуемым транспортом) к месту отдыха и обратно (с учетом финансовых возможностей Работодателя).

8.8. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профкома, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет первичной профсоюзной организации работников членских взносов (ст. 28 п.3 ФЗ «О профессиональных союзах») не позднее 5-ти дней после выплаты заработной платы.

8.9. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой работы.

Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

9.1. **В пределах экономии фонда оплаты труда** стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

9.1.1. Выделять работникам муниципального учреждения единовременные денежные поощрения в связи с юбилейными датами в размере не более 5000 (пяти тысяч) рублей (в соответствии постановлением мэрии города Биробиджана «О мерах по реализации решения городской Думы «Об утверждении бюджета муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области на текущий год и плановый период»).

При выделении единовременного денежного поощрения считать начальной юбилейной датой пятидесятилетие со дня рождения и далее через каждые пять лет.

9.1.2. Предоставлять материальную помощь работникам на погребение умерших близких родственников (мать, отец, жена, муж, дети) в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей;

9.1.3. Предоставлять материальную помощь на погребение умерших работников (при обращении родственников умерших работников) в размере 25000 (двадцать пять тысяч) рублей.

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

9.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры) – до 5-ти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

9.2.2. К другим, предусмотренным ТК и иными федеральными законами случаям предоставления отпусков без сохранения заработной платы можно отнести отпуска, предоставляемые:

- работникам, осуществляющим уход за несовершеннолетними детьми, продолжительностью до 14 календарных дней – в соответствии со ст. 263 ТК;
- работникам – Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы - продолжительностью до трех недель в году в удобное для них время года (Закон РФ «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы», Федеральный закон «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 15 календарных дней;
- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (коммент. к ст. ст. 173, 174);
- ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, в т.ч. и инвалидам, - от 35 до 60 дней в году (ст. ст. 14 - 19 Закона о ветеранах);
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14-ти лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери, по их заявлению предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

- педагогическим работникам, не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности, – до одного календарного года;

- в связи с переездом на новое место жительство – 3 календарных дня;

- для проводов сына на прохождение срочной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации – 3 календарных дня.

9.3. Работодатель обязан по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ч. 5 ст. 322).

9.4. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве одного дня 01 сентября (другое число начала учебного года), являющимися матерью / отцу первоклассника.

9.5. Работникам, прошедшим после 01.01.2021 полный курс вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19), в соответствии с приложением к постановлению мэрии города муниципального образования «Город Биробиджан» ЕАО от 22.11.2021 № 2151 «Типовой порядок предоставления работникам муниципальных учреждений, предприятий муниципального образования «Город Биробиджан» ЕАО дополнительного оплачиваемого отпуска за вакцинацию (однокомпонентной или двухкомпонентной вакциной) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве двух календарных дней за каждую вакцинацию (однокомпонентной или двухкомпонентной вакциной) (ст. 8, 22, 41 ТК РФ).

Оплачиваемые выходные дня предоставляться после каждой дозы вакцины или один раз, сразу после прививки или в удобное для работника время по письменному заявлению работника в день прохождения вакцинации (этапа вакцинации) или на следующий за ним день.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день вакцинации вышел на работу, а также в случае вакцинации в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, иных случаях по желанию работника отпуск за вакцинацию может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время.

9.6. Другие **гарантии членам выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы:**

9.6.1. Работодатель предоставляет члену выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организаций учреждения, не освобожденным от основной работы, по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск до 3-х календарных дней в год.

9.6.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.6.3. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

9.6.4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, на время краткосрочной профсоюзной учебы (ч.14 ст. 374 ТК РФ, ч. 6 ст. 25 Федерального закона № 10-ФЗ).»

9.7. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюзного комитета в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

9.8. Работодатель и профком используют систему поощрения лучших работников учреждения и выдвигают их кандидатуры на соискание наград разных уровней.

9.9. Профком принимает на себя обязательства:

- создать и поддерживать базу данных о работниках, нуждающихся в социальной поддержке (тяжело болеющих, одиноких матерях, отцах, многодетных семьях, неработающих ветеранах и др.) с целью оказания им помощи;

- вести учет данных о работниках и их детях (сбор заявлений и медицинских справок), нуждающихся в санаторно-курортном лечении и других видах оздоровления;

- приобретать новогодние подарки для детей работников – членов профсоюза.

Раздел 10. Охрана труда и здоровья

10.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранения жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

10.2. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательстве о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

10.3. **Работодатель обязан**:

10.3.1. Соблюдать гарантии работникам при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ):

10.3.1.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.3.1.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.10.3.3 настоящего Договора, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.3.1.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.3.2. Освободить работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

10.3.3. Обеспечивать 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).

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

10.3.4. Провести в учреждении специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

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

10.3.6. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

10.3.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиям и видам работ с учетом мнения (по согласованию) профкома.

10.3.9. Организовать проведение периодических медицинских осмотров работников не реже одного раза в год за счёт средств бюджета (ст.212 ТК РФ).

10.3.10. Обеспечивать работников в соответствие с нормативами сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;

10.3.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

10.3.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, Профсоюза работников культуры, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.3.14. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

10.3.16. Для проведения мероприятий по охране труда ежегодно утверждать план мероприятий по охране труда и смету расходов на них (Приложение 7).

10.4. **Профком обязуется**:

10.4.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболевания, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

10.4.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.

10.4.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

10.4.4. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

10.4.5. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (пункты 3 и 4 ст. 20 ФЗ о профсоюзах).

10.4.6. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

10.4.7. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

10.5. **Работник обязан** (ст. 214 ТК РФ):

10.5.1. Соблюдать требования по охране труда.

10.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

10.5.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10.5.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

10.5.6. Предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Раздел 11. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1. 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.

11.2. Профессиональный союз имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст.377 ТК РФ).

11.5. Централизованная бухгалтерия учреждений культуры обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и 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 мероприятиях.

11.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

11.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.9. Председатель профсоюзной организации включается в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

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

Раздел 12. Защита трудовых прав работников

12.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

12.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профкома организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

12.3. Профсоюзная организация и её выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений обязан сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данных требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ).

12.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника администрации организации или комиссии по трудовым спорам, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ТК РФ ст. 353, 365, 390, 391).

12.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

12.5.1. Неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату).

12.5.2. Заключения, изменения и выполнения коллективного договора.

12.5.3. В связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации.

Раздел 13. Оплата труда

13.1. Порядок, условия оплаты и нормирования труду, установления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положениями:

- об оплате и нормировании труда в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа» (приложение 2);
- о порядке исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж непрерывной работы и порядок ее выплаты (приложение 3);
- о ненормированном рабочем дне работников МБОУДО «Детская музыкальная школа» (приложение 4);
- о порядке, условиях установления и размеров доплат, надбавок и иных выплат стимулирующего характера работникам МБОУДО «Детская музыкальная школа» (приложение 5);
- об установлении показателей, размеров и условий стимулирования труда заместителя директора муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» (приложение 6);
- о видах и доплатах работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» за выполнение дополнительной работы (приложение 7).

13.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда.

Раздел 14. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность Сторон

14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7-ми дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

14.2. Работодатель совместно в профкомом разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

14.3. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год. С отчетом выступают лица, подписавшие настоящий Коллективный договор.

14.4. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

14.7. Стороны договорились, что положения коллективного договора должны быть доведены работодателем до сведения работников в течение 30-ти дней после его подписания путем размещения текста коллективного договора на официальном сайте учреждения.

14.8. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих работников с положениями коллективного договора при приеме их на работу (ст. 50 ТК РФ).

14.9. Предложения по внесению в коллективный договор дополнений и изменений в течение срока его действия вносятся в постоянно действующую комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений), сформированную в соответствии с действующим законодательством РФ.

Приложения
к Коллективному договору на период 2022 – 2024 годов:

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа»;

Приложение № 2 «Положение об оплате и нормировании труда в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа»;

Приложение № 3 «Положение о порядке исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж непрерывной работы и порядок ее выплаты»;

Приложение № 4 «Положение о ненормированном рабочем дне»;

Приложение № 5 «Положение об установлении показателей, размеров и условий стимулирования труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа»;

Приложение № 6 «Положение о премиальных выплатах по итогам работы заместителей директора муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа»;

Приложение № 7 «Положение о видах и доплатах работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» за выполнение дополнительной работы.

Приложение № 8 «Положение о дистанционной работе работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа».

Приложение № 9 «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда в МБОУДО «ДМШ».

Приложение № 10. Постановление мэрии города Биробиджана от 12.11.2020 № 1618 «О повышении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы» (pdf).

Приложение № 11. Копия приказа директора МБОУДО «ДМШ» от 17.11.2020 № 214 «Об изменении размеров базовых окладов работникам МБОУДО «ДМШ».