

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
муниципальной казенной образовательной организации
дополнительного образования
«ТОСНЕНСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»
на 2022-2025 годы

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
31 октября 2022 года (протокол № 2)

Коллективный договор вступает в силу с 31 октября 2022 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор МКОУ ДО «ТДШИ»



(Б.Н. Чернышов)

2022 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации
МКОУ ДО «ТДШИ»



(Е.С. Егорова)

2022 г.

Комитет по труду и занятости
населения Ленинградской области

«29» ноября 2022

рег. № 319-22

[Signature]

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования «Тосненская детская школа искусств».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - Школа) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники Школы в лице представителя – председателя первичной профсоюзной организации Титовой Елены Сергеевны (далее - Представитель);
 - работодатель в лице его представителя – директора Чернышова Бориса Николаевича.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы (в том числе совместителей).
- 1.5. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представитель обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с руководителем Школы.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации Школы 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 в порядке, установленном ТК РФ.

- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Школы.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.
- 1.15. По окончании срока действия договор может быть пролонгирован на тот же срок, при условии, если ни одна из сторон не потребует его расторжения.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) трудового коллектива путем согласования:
 - Правила внутреннего трудового распорядка.
 - Положение о Совете Школы.
 - Положение об оплате и материальном стимулировании труда работников.
 - Положение о порядке обучения по охране труда и проверке знаний охраны труда.
 - Положение о Педагогическом совете Школы.
 - Положение о порядке аттестации педагогических работников.
 - Правила внутреннего распорядка учащихся в Школе.
 - Положение об итоговой аттестации учащихся.
 - Положение о текущем контроле знаний и промежуточной аттестации.
 - Положение о Родительском комитете.
- 1.17. Стороны определяют следующие нормы управления Школой непосредственно работниками и через профком:
 - учет мнения (по согласованию) профкома;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Договор заключается в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон.
- 2.2. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ТК РФ.
- 2.3. 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 ч. 1 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.
- 2.4. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.
- 2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р).
Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, соглашений, Коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов Школы.
- 2.6. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:
 - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.7. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

- 2.8.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, иными соглашениями, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- 2.8.2. Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника, обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- 2.8.3. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного

документа (вариант: подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью)), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты Работодателя tosno.art@mail.ru:

— в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

— при увольнении в день прекращения трудового договора;

2.8.4. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

2.8.5. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

2.8.6. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ.

2.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому Работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим Работником со Школой. Для преподавателей Школы устанавливается продолжительность рабочего времени 18 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен по письменному заявлению работника и согласию работодателя.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических Работников устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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".

2.11. Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Школы.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой,

оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:

- а. по взаимному согласию сторон;
- б. по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, отчисления учащихся;
- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года, и по согласию работника не более 300 ч. в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении, в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работу преподавателя, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращения на работу преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте «б» случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

- 2.13. 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 в виде Дополнительного соглашения к трудовому договору.
- 2.14. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Школа является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин в классах, группах.
- 2.15. 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 в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.
- 2.16. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин у преподавателей выпускных

классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин.

- 2.17. Наступление каникул для обучающихся не является основанием для уменьшения преподавателям учебной нагрузки и заработной платы.
- 2.18. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, оплачивается дополнительно.
- 2.19. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется, но возможно проведение дополнительных занятий в каникулярное время.
- 2.20. Работники Школы, включая директора и заместителей директора, реализующих дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.
- 2.21. Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.
- 2.22. Предоставление учебной нагрузки педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.23. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ).
- 2.24. За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).
- 2.25. За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам,

учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

2.26. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации организации.

2.27. 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, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, 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).

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

2.29. 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 обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях;
- 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 Российской Федерации (ст. 76 ТК РФ).

2.30. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.31. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома.

2.32. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного

оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 162 ТК РФ), а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

- 2.33. 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).
- 2.34. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.
- 2.35. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.
- 2.36. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по ст. 77, 81, 336 ТК РФ.
 - 2.36.1. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора работник имеет право на выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка;
 - 2.36.2. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:
 - работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
 - неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;
 - работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
 - лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.
- 2.37. Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника, в том числе установленных

профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

- 2.38. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.
- 2.39. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

- 3.1. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в организации, осуществляющие образовательную деятельность, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177 ТК РФ).
- 3.3. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников и их переподготовке. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.4. Работодатель обязуется:

- 3.4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) в соответствии с планом работы ГБУК ЛО "Дом народного творчества" отдел повышения квалификации.
- 3.4.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления) в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- 3.4.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

- 4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.
- 4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

- 4.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).
- 4.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ только по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ.
- 4.5. Стороны договорились при сокращении численности или штата:
- 4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:
- лица, не имеющие кроме заработной платы иной социальной материальной поддержки;
 - лица предпенсионного возраста;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.
- 4.6. 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. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работникам, состоящим в профсоюзной организации, после увольнения гарантируется возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных учреждений.
- 4.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе 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.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком работы утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, по согласованию с учредителем, а также

условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

- 5.2. Для руководящих и административных работников, а также работников из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы – 18 педагогических и 24 концертмейстерских часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с действующими нормативными актами Министерства культуры РФ и Министерства образования и науки РФ, с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, должностей и Уставом.
- 5.4. В организации может применяться сокращенное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины;
 - одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
 - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя и учебного кабинета.
- 5.6. Часы, свободные от проведения занятий, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом учреждения (родительские собрания, концерты, лекции, семинары и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению, кроме одного дня в неделю, отведенного для методической работы и повышения квалификации.
- 5.7. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению преподавателя.
- 5.8. Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо работнику предоставляется другой день отдыха.
- 5.9. 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 3 лет.

- 5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающей 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.
- 5.12. В каникулярное время административный, учебно-вспомогательный и педагогический персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем в начале календарного года не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
 - 5.13.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
 - 5.13.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
 - 5.13.3. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)
- 5.14. Работодатель обязуется:
 - 5.14.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
 - при рождении ребенка в семье – до 3 дней;
 - работающим инвалидам – до 60 дней;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;

- на похороны близких родственников – до 3 дней;
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней;
 - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 дней.
- 5.14.2. Предоставлять педагогическим работникам не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 и Уставом учреждения.
- 5.14.3. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляются работникам на срок по соглашению между работником и работодателем.
- 5.15. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 6-дневной рабочей неделе может определяться графиком работы или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).
- 5.16. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, трудовом договоре, графиках сменности, графиках отпусков.
- 5.17. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение дня, во время перерывов между занятиями (перемен).
- 5.18. Время для отдыха и питания других работников в течение рабочего дня устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 5.19. При наличии определенных оснований в Школе может быть введена временная дистанционная (удаленная работа). Основаниями для введения такого режима могут быть:
- катастрофы природного или техногенного характера (пожар, наводнение, землетрясение);
 - эпидемия, эпизоотия и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
 - производственная необходимость;
 - соглашение между сотрудником и работодателем
- 5.19.1. Дистанционный режим работы вводится приказом директора на основании трудового договора или дополнительного соглашения к нему, в котором прописано:
- адрес, по которому работник находится в рабочее время;

- график работы, т.е. количество и периодичность предоставления ему рабочих дней и рабочих часов в режиме временной дистанционной работы;
- периодичность обмена информацией о выполнении производственных заданий с указанием e-mail;
- дополнительные средства связи с сотрудниками на удаленной работе (мобильный телефон и мессенджеры: Skype, WhatsApp); Обязанность сотрудников в течение рабочего дня отвечать на телефонные звонки и сообщения в мессенджерах. Ответственность работников за нарушение данных правил - дисциплинарное взыскание.

5.19.2. В условиях экстренной угрозы жизни и нормальным условиям существования населения режим дистанционной работы может быть введен в упрощенном порядке. В таком случае работодатель издает приказ с указанием списка работников, переводимых на временную дистанционную работу, срока, на который работники переводятся на такой режим и алгоритма взаимодействия работников и работодателя. При введении дистанционного режима работы в упрощенном порядке внесения изменений в трудовой договор или заключения дополнительного соглашения к нему не требуется. С документом, устанавливающим режим временной дистанционной работы, работник может быть ознакомлен по электронной почте.

5.19.3. В соответствии со ст.312.6 ТК РФ зарплата на временной дистанционной работе при сохранении прежнего объема работ должна выплачиваться в полном размере.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе действующей Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.
- 6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо по квалификационной категории, присвоенной работнику по результатам аттестации.
- 6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 12-е и 27-е числа текущего месяца. Дни выплаты могут быть изменены при условии согласования работодателя с профсоюзным органом.
- 6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующей системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и материальном стимулировании труда работников, и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
 - 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 об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения;
 - доплаты за стаж работы в данном учреждении (в соответствии с распоряжениями администрации муниципального образования района).
- 6.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы должностных окладов производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, 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 предоставления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
 - при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
 - при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
- 6.5.1. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы установленного разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст.151 ТК РФ).
- 6.6.1. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

- 6.6.2. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.
- 6.6.3. На педагогических работников, выполняющих работу без занятия штатной должности, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.7. Наполняемость групп определяется Учебными планами учреждения.
- 6.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)
- 6.9. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:
 - по результатам работы за месяц, квартал;
 - по итогам работы за год.
- 6.10. Юбилеям (50 и далее каждые 5 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации не менее 5 лет.
- 6.11. Работодатель обязуется:
 - 6.11.1. Возместить работникам моральный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановления работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

7. ОХРАНА ТРУДА

- 7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:
 - 7.1.1. Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
 - 7.1.2. Провести в Школе аттестацию рабочих мест (в порядке, установленном учредителем и при выделении необходимого финансирования). Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
 - 7.1.3. Обеспечить обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и

приемам выполнения работ и проверку знания требований охраны труда.

- 7.1.4. Организовать и осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 7.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.
- 7.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 7.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет учреждения (ст. 221 ТК РФ).
- 7.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 7.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.1.10. 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.
- 7.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 7.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.1.13. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (1 раз в год), а также соблюдать требования действующего законодательства:
 - при проведении периодических медицинских осмотров;
 - при диспансеризации.
- 7.1.14. Проводить в трудовом коллективе разъяснительную работу о содержании свода практических правил Международной организации труда по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда».

- 7.1.15. Временно отстранять от работы работников, не прошедших своевременно флюорографическое обследование в соответствии с требованиями Роспотребнадзора.
- 7.1.16. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 7.1.17. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации в количестве 3 человек.
- 7.1.18. Совместно с профкомом осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 7.1.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников Межрегиональной СПб и Лен. обл. общественной организации Общероссийского проф. союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) 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.
- 7.2. Профком обязуется:
 - 7.2.1. Обеспечивать контроль за состоянием условий и охраны труда, в том числе за расходованием денежных средств, выделяемых на эти цели.
 - 7.2.2. Для осуществления общественного контроля избирать уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда.
 - 7.2.3. Регулярно рассматривать на своих заседаниях вопросы выполнения мероприятий настоящего Коллективного договора, требований по охране труда и информировать работников Школы об их исполнении или принимаемых мерах.
 - 7.2.4. Осуществлять контроль за правильностью начисленных компенсационных выплат работникам - членам профсоюза, за ущерб, причиненный здоровью в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

- 8.1. Работодатель обязуется:
 - 8.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, установленном законодательством РФ в Фонд социального страхования.
 - 8.1.2. Осуществлять управление средствами на социальное страхование.

- 8.1.3. В целях оказания социальной поддержки оказывать материальную помощь работникам, находящимся в трудных жизненных ситуациях.
- 8.1.4. Осуществлять по ходатайству профкома, в целях поощрения работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, награждение работников Школы Почетными грамотами, ценными подарками, представлять их к присвоению ведомственных знаков отличия в труде.
- 8.1.5. Устанавливать и выплачивать **премии** с учетом трудового вклада каждого работника **к юбилейным датам** (50, 55, 60 и далее каждые пять лет) согласно Положению (Об оплате и стимулировании труда работников МКОУ ДО «Тосненская детская школа искусств», в пределах утвержденного фонда оплаты труда согласно действующего законодательства.
- 8.1.6. Исходя из финансовых возможностей выплачивать **материальную помощь** согласно Положению (Об оплате и стимулировании труда работников МКОУ ДО «Тосненская детская школа искусств», в случае:
- смерти близких родственников работника (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестёр в случае ведения совместного хозяйства);
 - утраты личного имущества в результате пожара, совершённого преступления или стихийного бедствия;
 - тяжелого материального положения работника;
 - смерти работника, основным местом работы которого являлась Школа.
- 8.1.7. Содействовать улучшению жилищных условия на льготных основаниях работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий.
- 8.2. Профком обязуется:
- 8.2.1. Содействовать работникам – членам профсоюза, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, в приобретении путёвок в профсоюзные здравницы.
- 8.2.2. Оказывать содействие членам профсоюза в организации летнего детского отдыха.
- 8.2.3. Организовывать мероприятия для детей и членов трудового коллектива, выделяя на это необходимые средства.
- 8.2.4. Осуществлять контроль за правильностью оплаты труда, за обеспечением занятости, повышением квалификации, соблюдением законодательства при увольнении членов профсоюза по инициативе работодателя, за соблюдением трудовой дисциплины.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель обязуется:

- 9.1.1. Содействовать деятельности профкома, строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь требованиями законодательства РФ и настоящего Коллективного договора.
- 9.1.2. Предоставлять профкому на безвозмездной основе:
- необходимые помещения, в том числе для проведения профсоюзных собраний (конференций) в рабочее время с оборудованием, отоплением, освещением, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
 - место для размещения информационного стенда профсоюзной организации (организует и оплачивает его изготовление);
 - городской телефон 8-81361-21808, возможность пользования электронной, в том числе доступ в сеть Интернет, и факсимильной связью 8-81361-21808 в течение рабочего дня в неограниченном количестве;
 - выполнение машинописных и множительных работ.
- 9.1.3. Обеспечивать безналичное ежемесячное удержание из заработной платы работников – членов профсоюза, на основании их личных письменных заявлений, членских профсоюзных взносов в размере 1 % от всех видов заработка и бесплатно перечислять их в недельный срок на счёт, указанный профсоюзной организацией.
- 9.1.4. Сотрудничать с профкомом в организационной работе по вовлечению и сохранению в качестве членов профсоюза работников Школы.
- 9.1.5. Обеспечивать участие представителей профкома в проводимых совещаниях, на которых рассматриваются вопросы, связанные с социально-экономическим положением работников. Представители профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии по:
- трудовым спорам; аттестации работников;
 - проверке деятельности подразделений;
 - социальному страхованию;
 - расследованию несчастных случаев на производстве;
 - проведению специальной оценки условий труда;
 - прочее
- 9.1.6. Содействовать профкому в проведении смотров-конкурсов, объявленных профсоюзной организацией.
- 9.1.7. Предоставить гарантии, предусмотренные ст. 374 ТК РФ, работникам, входящим в составы выборных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы.

9.2. Профком в своей работе:

- 9.2.1. Содействует эффективной работе работодателя присущими профсоюзам методами и средствами. Трудовой коллектив обязуется соблюдать должностные инструкции, выполнять контрольные показатели, обеспечивать жизнь и здоровье учащихся, сохранность Школьного имущества.
- 9.2.2. Способствует созданию благоприятного морально-психологического климата, укреплению трудовой дисциплины, сотрудничеству между работниками и работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.
- 9.3. Члены профсоюза имеют право на проведение заседаний профкома и профсоюзных собраний в рабочее время в помещениях Школы. Количество и время проведения заседаний и собраний определяется профкомом и работодателем не ограничивается.
- 9.4. Профком имеет право на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора от имени работников, а также на защиту прав и интересов работников.
- 9.5. При издании локальных нормативных актов, касающихся регулирования социально-трудовых вопросов, директор Школы направляет их проекты для ознакомления и выражения мнения в профком не позднее, чем за 10 дней до их введения. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. В случае, если профком выразил несогласие с предлагаемым решением работодателя, стороны проводят консультации, результаты которых оформляются протоколом.
- 9.6. Члены профкома имеют право на получение необходимой информации по вопросам труда и социально-экономического развития коллектива и участие профкома в их решении.
- 9.7. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства РФ, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора, за санитарно-бытовым обслуживанием работников, члены профкома, уполномоченные лица по охране труда, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:
 - беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в учреждении;
 - получать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;
 - вносить работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, касающихся регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в

течение трех рабочих дней рассмотреть предложения по существу и дать мотивированный ответ профкому.

9.8. Перевод, существенное изменение условий трудового договора, а также увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов (профком, ревизионная комиссия), уполномоченных лиц профкома по охране труда и представителей профкома в совместной комиссии по охране труда допускаются только с предварительного согласия профкома. Данные гарантии не распространяются на случаи доказанных виновных действий, допущенных работником.

9.9. Члены выборных профсоюзных органов (профкома, ревизионной комиссии), представители профкома в совместной комиссии по охране труда, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее (не менее 8 часов в месяц, председатель первичной профсоюзной организации – не менее 16 часов в месяц) с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей, на время профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. В случае возникновения вопроса или жалобы у работника, он обращается к председателю профкома, который решает вопрос с работодателем в течение трех рабочих дней. Если обоснованная жалоба не удовлетворяется, председатель профкома обращается в вышестоящие профсоюзные органы.

10.2. В случае возникновения конфликта между трудовым коллективом и работодателем, спор решается в соответствии с законодательством РФ.

10.3. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе директора Школы может быть произведено лишь с предварительного согласия профкома.

11. РЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Молодежь – работники в возрасте до 35 лет.

11.1. Профком обязуется:

- активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем установленных для молодежи законодательством льгот и дополнительных гарантий;
- привлекать молодых работников к работе выборных профсоюзных органов, инициировать проведение спортивных, оздоровительных и досуговых мероприятий для молодежи.

- 11.2. Работодатель оказывает содействие молодым специалистам, другим работникам из числа молодежи в реализации (получении) мер дополнительной социальной поддержки, предусмотренных действующими целевыми региональными программами.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 12.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
- 12.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.
- 12.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.
- 12.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 12.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 12.6. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации.
- 12.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.
- 12.9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Подписи представителей сторон

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор

(Б.Н. Чернышов)

20 22 г.



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации

(Е.С. Титова)

20 22 г.

