

Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Детская музыкальная школа №2»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения дополнительного образования

«Детская музыкальная школа №2»

на 2023 – 2026г.г.

Принят на собрании трудового коллектива

«24» ноября 2023 г. Протокол № 05

Г.о. Подольск

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №2»

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в организации на основе согласования взаимных интересов Сторон.

1.2. Коллективный договор составлен с учетом правовых требований:

- Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
- Закона Московской области «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Московского областного трехстороннего соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области;
- Подольского городского трехстороннего соглашения;
- Территориального Соглашения между Администрацией городского округа Подольск, Комитетом по культуре и туризму и Территориальным комитетом профсоюза работников культуры

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель Муниципальное учреждение дополнительного образования «Детская музыкальная школа №2» (далее - образовательное учреждение), представленный в лице директора Работы Светланы Владимировны, действующей на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и Работники Муниципального учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №2», представленные первичной профсоюзной организацией в лице ее председателя Лискиной Елены Евгеньевны, действующей на основании Устава профсоюза, именуемой далее «Профсоюз», с другой стороны.

1.4. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам:

- условий труда и его оплаты;
- занятости и профессиональной подготовки кадров;
- закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий сотрудников;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующих стабильной работе образовательного учреждения.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, (в том числе - совместителей).

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года с 2023 г. по 2026 г. и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.8. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 15 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

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

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

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

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

Непосредственно работниками через профком:

- Учёт мнения профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- Получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным трудовым договором.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой стороны.

2.2. На работу принимается работник, имеющий право на занятие педагогической деятельностью:

- к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

- предъявившего при заключении трудового договора работодателю - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

2.3. Работодатель и Профсоюз договорились:

- при приеме на работу (до подписания трудового договора), Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующим Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- изменение определенных сторонами условий трудового договора, оформлять дополнительными Соглашениями в письменном виде, в двух экземплярах;

- при заключении трудового договора работник по желанию может воспользоваться консультацией профсоюзного комитета.

2.4. Трудовой договор может быть заключен, как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет, который оформляется в соответствии со ст. 59. Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Прием на работу или перевод на другую работу оформляется приказом по образовательному учреждению, издаваемым на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ объявляется под роспись в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

2.6. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Администрация обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.1, 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.10. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Работодатель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.11. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.12. Прекращение действия трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный, на неопределенный срок письменно, предупредив об этом администрацию за две недели.

По истечении указанного срока об увольнении работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, может быть, расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Прекращение трудового договора оформляется приказом. Днем увольнения считается последний день работы.

2.14. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.15. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (пункт 4 ст. 83 ТК РФ);

- возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключаящих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (пункт 13 ст. 83 ТК РФ).

2.16. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.17. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;

- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

2.18. Выплата двухнедельного выходного пособия, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основанию не избрания на должность (п. 3 ст. 83 ТК РФ).

2.19. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

3. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится на основе Положения по оплате труда в образовательном учреждении, разработанного учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников в соответствии Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры и учреждений дополнительного образования. детей, подведомственных Комитету по культуре и туризму Администрации Г.о. Подольск», утвержденного работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

3.2. Верхнего предела учебной нагрузки у преподавателей и концертмейстеров в детской музыкальной школе нет. (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

3.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры и учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Комитету по культуре и туризму Администрации г.о. Подольск.»

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий;

- доплаты или повышения ставок и окладов за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

3.4. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника; если во время простоя (отсутствие ученика на индивидуальном занятии) работник (преподаватель) остается на рабочем месте и выполняет организационно – методическую работу, заработная плата выплачивается в полном объеме.

3.5. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

3.6. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в процессе переговоров с Профсоюзом в соответствии со ст.112 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при 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;

- при окончании действия квалификационной категории - со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

3.8. Штатное расписание образовательного учреждения формируется с учетом муниципального задания, утвержденного учредителем.

3.9. Оплата труда работников, имеющих отраслевые награды:

«Заслуженный работник культуры РФ»;

«Заслуженный учитель РФ»;

«Почетный работник общего образования РФ»;

«Заслуженный работник культуры Московской области» - в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования «городской округ Подольск Московской области».

3.10. Оплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей) и без ограничения этих доплат производится в пределах экономии средств на оплату труда. Также производить доплату специалистам за выполнение наряду со своей основной профессией обязанности отсутствующего сотрудника.

3.11. Премирование работников учреждения осуществляется за счет экономии фонда заработной платы.

3.12. Заработная плата выплачивается два раза в месяц.

- 8 числа каждого месяца;

- 23 числа каждого месяца.

В случаях, когда выплаты заработной платы совпадают с выходными или праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне. Выплата заработной платы производится по банковским картам «МИР».

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, или по желанию работника включается в окончательный расчет за месяц, в котором предоставлен отпуск.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и других формах, определенных ст. 131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

3.13. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Московским областным трехсторонним Соглашением и Подольским городским трехсторонним Соглашением (ст.133.1 ТК РФ).

3.15. Бухгалтерия образовательного учреждения обеспечивает полное информирование каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний. Она обязана проводить перерасчет заработной платы с учетом изменений в законодательстве в течение месяца после поступления нормативных документов и соответствующего финансирования.

3.16. Осуществлять оплату труда сотрудников, замещающих отсутствующих работников по причине временной нетрудоспособности, в следующем за выполнением работы месяце, по приказу директора школы.

3.17. Работодатель обеспечивает гласность в формировании и исполнении сметы внебюджетных средств. Ежегодно информировать коллектив образовательного учреждения о финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении образовательного учреждения на собрании трудового коллектива и на заседании Педагогического совета.

3.18. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и производятся на основе Положения об установке доплат компенсационного характера и Положения о выплате доплат стимулирующего характера, разработанных учреждением.

3.19. Доплаты определенным категориям (сторожам) за работу в ночное время (с 22-00 до 6.00) производятся в соответствии с ТК РФ.

3.20. На педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс без занятия штатной должности, на начало нового учебного года составляются отдельные тарификационные списки и утверждаются в установленном порядке.

3.21. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс и иного персонала, определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работником, не противоречащими действующему трудовому законодательству.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, календарным учебным графиком, расписанием занятий, графиком работы педагогического коллектива в каникулярное время, графиками сменности (для сторожей) и графиком отпусков.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие.

4.2. Продолжительность рабочего времени работникам образовательного учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье (для педагогических работников);

- пятидневная - с двумя выходными днями - суббота, воскресенье (административные работники, работники, не занятые педагогической деятельностью).

Для отдыха и питания предоставляется перерыв 30 минут.

4.3. Время ежедневного начала работы учреждения - 8 часов 00 минут, время окончания работы учреждения - 20 часов 00 минут.

4.4. Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время перерывов между занятиями.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается:
с 13.00 до 13.30.

4.5. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также иные условия применения данного режима, устанавливаются Положением о ненормированном рабочем дне.

4.6. Нерабочими праздничными днями в учреждении являются дни в соответствии со ст.112 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час - для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя по согласованию с Профсоюзом.

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

4.9. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

4.10. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Руководитель учреждения обязан ознакомить преподавателей с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

4.11. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная

нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях

4.12. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.13. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

4.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя 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, сокращения количества обучающихся.

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

4.15. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

4.16. Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени преподавателя.

4.17. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

4.18. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный не оплачиваемый отпуск сроком до одного года с сохранением рабочего места.

4.19. Работник обязан поставить в известность администрацию в письменной форме (посредством электронной почты, мессенджеров Telegram, WhatsApp) об отсутствии на рабочем месте в течение 2-х часов.

4.20. Работодатель обязан организовать учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.21. 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 каникулярный период утверждается приказом руководителя.

4.22. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.23. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.24. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Администрацией с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска по графику работник должен быть извещен под роспись не

позднее, чем за две недели до его начала.

При необходимости ухода в отпуск вне графика, работник обязан подать заявление на имя директора школы с указанием причины переноса.

4.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, ведущим преподавательскую деятельность, 56 календарных дней. Все дополнительные отпуска присоединяются к этой продолжительности отпуска.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.26. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (при наличии средств) в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием - 3 дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- бракосочетание детей работника - 2 дня;
- при праздновании юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 80 лет) - 1 день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме - 1 день.
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- не освобожденному председателю профкома - 3 дня;
- работающим инвалидам - 3 дня;
- секретарю педагогического совета - 3 дня.

4.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы сроком на 5 дней и более. Продолжительность этого отпуска определяется по согласованию между работником и Работодателем.

4.28. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. В целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, 1 раз в 5 лет педагогический работник проходит аттестацию.

5.2. При проведении аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, на территории Московской области соблюдаются следующие условия:

5.3.1 Первая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;

вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;

имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации.

5.3.2. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые:

- имеют установленную первую квалификационную категорию;
- владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;
- имеют стабильные результаты освоения обучающимися образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации, в том числе с учётом результатов участия обучающихся во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.

5.3.3. Первая квалификационная категория может быть присвоена тем руководящим работникам и лицам, претендующим на руководящую должность, профессиональные знания и квалификация которых соответствуют требованиям, предъявляемым к их должностным обязанностям в соответствии с квалификационными характеристиками (профессиональным стандартом).

5.3.4. Высшая квалификационная категория может быть присвоена руководящим работникам, которые:

- соответствуют требованиям, предъявленным к первой квалификационной категории;
- обеспечивают высокий уровень результативности деятельности образовательного учреждения;
- обобщают и активно распространяют личный профессиональный опыт.

5.3.5. Отказ работника от прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности относится к нарушению трудовой дисциплины. В соответствии со статьёй 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

5.3.6. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения, установленной в соответствии с ранее присвоенной квалификационной категорией действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года.

5.3.7. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, установленная соответствующая ей оплата труда, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода нетрудоспособности,
- отпуска по беременности и родам,
- окончания командировки на работу за рубежом,
- окончание длительного отпуска до года.

5.3.8. Аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, - педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

5.3.9. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока её действия.

5.3.10. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

5.4. Администрация обязуется обеспечить выполнение действующих законов о назначении выплат пособий за счет средств социального страхования: на рождение ребенка, по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, на погребение.

5.5. Первичная профсоюзная организация Учреждения из средств профсоюзного бюджета выделяет средства нуждающимся в материальной помощи, на премирование профактива образовательного учреждения, на культурно-массовую работу, на приобретение подарков сотрудникам к юбилеям.

5.6. Работникам организации (членам профсоюзной организации), нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путевок за 50% от их полной стоимости или со скидкой 20 % (согласно перечня).

5.7. Работники, имеющие детей, обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря за 10% полной стоимости.

5.8. Профсоюзная организация обеспечивает детей работников школы новогодними подарками или билетами на новогодние представления бесплатно.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников образовательного учреждения, и выработать меры по их улучшению.

6.2.3 Обеспечивать:

- соответствие учебных кабинетов требованиям Санитарных Правил и Норм, требованиям учебного процесса.

- нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений для безопасного их использования Работниками;

- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.).

- наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в учреждении в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа;

- первоочередное право Работникам школы пользоваться услугами компьютерного кабинета, системой телефонной связи, электронной почты и других служб Интернета через коммуникации, установленные в учреждении.

- установленный нормами тепловой режим в помещениях школы, подготовленных к зиме. При понижении температуры воздуха в помещении ниже +17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона Администрация по представлению Профкома переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы, учебные занятия при этом отменяются или переводятся в аудитории с температурой воздуха не ниже +17 градусов Цельсия.

При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (+14 градусов Цельсия) Работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя, комиссию по охране труда. В случае приостановки работ Уполномоченным или комиссией по охране труда составляется акт, который передается Работодателю и в Профсоюзный комитет.

Работа приостанавливается до полного восстановления нормальных условий труда.

6.2.4. Гарантировать на время приостановки работ вследствие нарушения

законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника сохранение за ним места работы, должность и средний заработок. Работник, прекративший работу в помещении с низкой температурой, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального или материального наказания.

Немедленное прекращение работ в учреждении осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны или Администрации городского округа о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях учреждения:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений и при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего дня.

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

6.2.5. Обеспечивать все объекты учреждения средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами, проводить инструктажи по пожарной безопасности, организует, тренировочные эвакуации на случай возникновения пожара.

6.2.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профсоюза или иного уполномоченного работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения Программы по охране труда, состояния охраны труда в образовательном учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.2.7. Выполнять в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных программой по охране труда.

6.2.8. Разрабатывать (перерабатывать действующие) инструкции по охране труда и обеспечивать ими всех работающих по профессиям и видам работ.

6.2.9. Предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

6.3. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования,
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией

организации работ по охране труда;

- организовать проведение за счет собственных средств предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц соответствующим органам по труду в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц соответствующим органам по труду в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

- расследование и учет несчастных случаев в образовательном учреждении и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3. 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.

6.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.4.5. 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.

7. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников

7.1. Работодатель обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются;

- санитарно-бытовое помещение;
- помещение для приема пищи;
- помещение для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки;
- создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором для оказания первой медицинской помощи.

7.2. Работодатель обеспечивает перевозку транспортными средствами, за свой счет в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям.

8. Условия и охрана труда женщин.

8.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения.

8.2. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет;
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет) и другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Работодатель принимает на себя обязательства освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

9. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника.

9.1. Работодатель и профсоюз исходят из того, что предприятие несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения, взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации. Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации его права на защиту социально-трудовых интересов работников.

10.2. Взаимодействие Работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения Работодателя только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если

мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением Работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения Работодателем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

10.2.1. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- изменение существенных условий труда.

10.2.2. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного Учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;

10.2.3. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (сторожам) (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат,

производимых из общего фонда оплаты труда (фонда надбавок и доплат стимулирующего характера);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- принятие Положений о дополнительных отпусках;

- сохранение оплаты труда работника после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

10.2.4. С согласия профкома производится применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;

временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

10.2.5. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

10.3. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

10.4. Работодатель предоставляет бесплатно Профкому

- необходимые помещения со всем оборудованием: отоплением, освещением в соответствии с договором безвозмездного пользования, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;

- городской телефон, возможность пользования электронной связью; технику для выполнения множительных работ.

10.5. Работодатель обязуется:

- не разрешать подвергать дисциплинарному взысканию работников профкома и председателя без разрешения вышестоящего органа;

- разрешать проведение в рабочее время отчетно-выборного собрания и двух колдоговорных (1-е и 2-е полугодие);

- приглашать председателя профкома на свои заседания с правом совещательного голоса.

10.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. В случае, если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ст.377 ТК РФ).

10.7. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профсоюзного комитета, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе

беспрепятственно посещать и осматривать места работы в образовательном учреждении, получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения.

11. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон по проведению коллективных переговоров

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №2» в 15-дневный срок с момента его подписания.

11.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в соответствующий орган по труду на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется согласно ст. 51 Трудового кодекса Российской Федерации непосредственно комиссией, созданной из представителей администрации и профсоюза, и соответствующими органами по труду.

11.4. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников общеобразовательного учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам дошкольного образовательного учреждения, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.5. При обнаружении нарушений выполнения коллективного договора стороны обязуются не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации и принять решения, которые являются обязательными к их выполнению.

11.6. По итогам полугодия стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.

11.7. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.8. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.9. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.10. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

12. Разрешение коллективных трудовых споров

12.1. Работодатель и Профсоюз берут на себя обязательства разрешать возникающие трудовые споры (индивидуальные и коллективные).

12.2. В случае возникновения коллективных трудовых споров Работодатель и Профсоюз обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с Законодательством и воздержаться от любых действий, сдерживающих осуществление этих мер.

12.3. Требования Профсоюза выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Требования (копия требований) могут быть направлены (может быть направлена) в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в том числе в форме электронного документа. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований (копии требований) другой стороной коллективного трудового спора.

12.4. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

13. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

13.2. Работодатель обязуется:

13.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации необходимого числа работников (в разрезе специальности).

13.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года. Осуществлять финансирование данного обучения, предусмотренное Планом финансово – хозяйственной деятельности.

13.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

13.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной переподготовки.

13.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

13.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

14. Заключительные положения

14.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

14.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

14.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

14.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

14.5. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 15 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить с ним вновь поступающих на работу (ст. 50 ТК РФ).

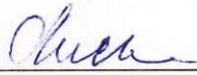
Директор Муниципального учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа №2»

Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального
учреждения дополнительного
образования
«Детская музыкальная школа №2»



С.В. Работа

«24» ноября 2023 года

 Л.Е. Лискина

«24» ноября 2023 года