


Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Лихославльская детская школа искусств»

Представитель работников:
Председатель профкома

Представитель работодателя:
Директор МАУ ДО «ЛДШИ»



 О.В.Шлыкова
«нагоря» 2023 г.



 Н.А.Матвеева
«21» ноября 2023 г.

Коллективный договор

по регулированию социально-трудовых отношений
между работодателем муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Лихославльская детская школа искусств»
(МАУ ДО «ЛДШИ»)
и работниками

на 2023-2026 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива МАУ ДО «ЛДШИ»
Протокол от 21.11.23 № 2

Лихославль
2023

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Лихославльская детская школа искусств».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице представителя первичной профсоюзной организации – председателя профкома Шлыковой О.В.;
- работодатель в лице его представителя – директора Матвеевой Н.А.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.6. При реорганизации трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами по договоренности, либо по нормам действующего законодательства.

1.12. Стороны определяют следующие **формы управления учреждением** непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома, в том числе при издании приказов и других локальных нормативных актов **в соответствии с требованиями ТК РФ**;
- консультации **работодателя с профсоюзом** по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником **в письменной форме в двух экземплярах**, каждый из которых подписывается работодателем и работником и **носит одинаковую юридическую силу**.

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается **на неопределенный срок**. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные **условия трудового договора**, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения **с учетом мнения профкома**.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебной году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю в начале учебного года может быть уменьшен или увеличен в случае уменьшения или увеличения количества часов по тарификации

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

2.7. Учебная нагрузка преподавателя, 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.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.9. 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;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

2.10. По инициативе работодателя **изменение существенных условий трудового договора** допускается, как правило, только на новый учебный год в связи изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, либо уволить в порядке определенном трудовым законодательством для этой ситуации.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 336 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы и проезд. На основании ст. 167-168 ТК РФ, установить размер суточных в размере 200 (двести) рублей за каждый день нахождения в служебной командировке на территории Тверской области и 400 (четыреста) рублей за каждый день нахождения в служебной командировке за пределами Тверской области, но на территории Российской Федерации.

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

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

3.3.5. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3.6. 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 квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. В соответствии со ст. 179 ТК РФ улучшая положение сокращаемых работников преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет одинокие матери и отцы воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. 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.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Для **руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала** учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать **40 часов в неделю**.

5.3. Для **педагогических работников** учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более **36 часов в**

неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена и допускается только в случаях предусмотренных законодательством и оформляется письменным приказом руководителя.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни по желанию работника ему могут быть предоставлены другие дни отдыха.

При нахождении работника в командировке в выходной или нерабочий праздничный день, оплата этого дня производится в двойном размере.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

5.8. Очередность предоставления **оплачиваемых отпусков** определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, распределение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

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).

5.9. Работодатель обязуется:

5.10. Предоставлять ежегодный **дополнительный оплачиваемый отпуск** работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ; директору, зам. директора по УВР, главному бухгалтеру – 3 дня.

5.10.1. Предоставлять работникам **отпуск без сохранения заработной платы** в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;

5.10.2. При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам **отпуск с сохранением заработной платы** в следующих случаях:

- за активную концертно-просветительскую деятельность – до 5 дней;
- председателю профкома – 2 дня;
- по поводу вступления в брак – 2 дня;
- бракосочетание детей – 1 день;
- смерть близких родственников – 2 дня;
- секретарю педсовета – 2 дня;

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы **длительный отпуск сроком до одного года** в порядке и на условиях, определяемым учредителем и (или) уставом учреждения, ФЗ Об образовании.

5.11. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.12. Время перерыва для отдыха, а также график дежурств педагогических работников по учреждению устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Лихославльская детская школа искусств», разработанного в соответствии с требованиями трудового законодательства и постановления главы администрации Лихославльского муниципального округа Тверской области, а также Отраслевого соглашения между Комитетом по делам культуры Тверской области и Тверской областной организацией Российского профсоюза работников культуры.

6.2. Заработная плата работников учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты

и стимулировании труда в муниципальных учреждениях образования Лихославльского муниципального округа Тверской области, утвержденным постановлением главы администрации Лихославльского муниципального округа Тверской области.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 19 число текущего месяца и 4 число следующего месяца.

6.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.5. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

6.6 Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу, помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9. Устанавливаются единовременные выплаты из стимулирующего фонда преподавателям и концертмейстерам за подготовку учеников к конкурсам, фестивалям и выставкам (% даны к базовому окладу).

Заключительный (II, III) тур всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов. Областной конкурс по теоретическим дисциплинам, открытый Тверской городской конкурс им. М. Мусоргского, Областной конкурс художественного творчества «Сопричастие» им. А. Г. Венецианова и т.п.:

- за участие – 30%;
- за дипломанта – 50%;
- за лауреата – 70%.

Выплаты производятся:

- 1) за лучший результат одного из участников;
- 2) за второго (третьего) участника – 30% (независимо от результата);

3) за четвёртого (пятого) участника – 20%(независимо от результата).

Зональный (отборочный) тур областных конкурсов. Областные, межзональные и межрегиональные конкурсы-фестивали (без отборочных туров), открытые конкурсы-фестивали («Весна идёт, весне дорогу», «Волшебная скрипка», «С любовью к музыке» и т.п.):

- за участие – 15%;
- за дипломанта – 25%;
- за лауреата – 35%.

Выплаты производятся:

- 1) за лучший результат одного из участников;
- 2) за второго (третьего) участника – 15% (независимо от результата);
- 3) за четвёртого (пятого) участника – 10%(независимо от результата).

Зональные конкурсы:

- за участие –15%;
- за дипломанта –20%;
- за лауреата – 25%.

Выплаты производятся:

- 1) за лучший результат одного из участников;
- 2) за второго (третьего) участника – 15% (независимо от результата);
- 3) за четвёртого (пятого) участника – 10%(независимо от результата).

Всероссийские и международные конкурсы детского творчества («Парад планет», «Балтийское созвездие» и т.п.):

- за участие –10 %;
- за дипломанта –15%;
- за лауреата – 25%.

Выплаты производятся:

- 1) за лучший результат одного из участников;
- 2) за второго (третьего) участника – 10% (независимо от результата);
- 3) за четвёртого (пятого) участника – 5% (независимо от результата).

Интернет и онлайн – конкурсы детского творчества:

Выплаты производятся независимо от результата:

- 1) за одного участника – 10%;
- 2) за двух (трёх) – 15%;
- 3) свыше трёх участников – 20%.

В ансамблевых номинациях конкурсов участниками следует считать ансамбли (целиком), независимо от их количественного состава.

6.10. Работодатель обязуется:

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает из средств экономии заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, в размере до 100% базового оклада.

7.2. Оказывает из средств экономии и фонда стимулирующих выплат материальную помощь работникам учреждения по утвержденному с учетом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам согласно Положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Лихославльская детская школа искусств»

7.3. При направлении работника в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику все расходы, предусмотренные ТК РФ и коллективным договором. Расходы по найму жилого помещения:

- в случае непредставления работником документов, подтверждающих оплату жилья, в размере 100 руб.;
- в случае представления документов, подтверждающих расходы, в размерах фактически произведенных и документально подтвержденных.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить в учреждении независимую оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей.

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

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору в том числе: оплата листка нетрудоспособности, травмы на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средней 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).

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

8.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

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

8.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также вне очередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.12. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

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

9.6. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности и ТК РФ».

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районной профсоюзной организацией вести работу по летнему

оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.8. Совместно с комиссией по специальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении своевременно направлять заявки уполномоченному району.

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

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Ходатайствовать о награждении членов профсоюза почетными грамотами и другими знаками отличия.

10.15. Предоставлять нуждающимся членам профсоюза льготные профсоюзные санаторные путевки в здравницах региона.

10.16. Своевременно сообщать в обком профсоюза о страховых случаях профсоюзной страховки и получать причитающиеся выплаты.

10.17. Члены профсоюза могут получать в ТОО ОПРК бесплатную юридическую помощь по трудовому законодательству на основании их обращения.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.3. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания. Его действие может быть продлено в соответствии с положениями ТК РФ.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до его принятия.

Принят на общем собрании работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Лихославльская детская школа искусств» 21.11.2023 г.

Коллективный договор вступает в силу с 25.11.2023 г.