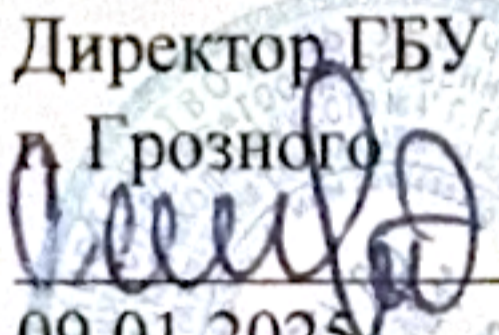
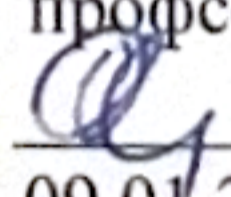


ГБУ ДО «Детская школа искусств № 4» г. Грозного

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работодателя  
Директор ГБУ ДО «ДШИ № 4»  
г. Грозного  
  
Э. Ш. Вахабова  
09.01.2025



От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
  
Арсанукаева А. Г.  
09.01.2025

2025 г.

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении (далее КД).

1.2. Сторонами настоящего КД являются: Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств №4» г. Грозного в лице директора Вахабовой Э. Ш. и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Арсанукаевой А. Г.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, ФЗ «Об образовании РФ и иными правовыми актами и распространяются на всех работников учреждения.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнёрства благоприятных условий деятельности учреждения, стабильности и эффективности его работы, повышение уровня социальных гарантий работников, взаимная ответственность сторон за выполнение коллективного договора.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Выполнение условий коллективного договора является обязательным для его сторон. Представители сторон несут ответственность, предусмотренную законодательством.

1.7. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании работников не реже одного раза в год.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон. Стороны не вправе в течение срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляет постоянно действующая двусторонняя комиссия.

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения в учреждении (ст.41 ТК).

1.11. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами всех работников учреждения, а также поступающих работников при приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний коллектива, конференций, предоставления отчетов ответственных лиц, через информационный стенд, разместить текст коллективного договора на сайте ДШИ №4).

1.13. В случае реорганизации учреждения права и обязанности по настоящему КД переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного Договора.

1.14. За невыполнение положений коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

## Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы учреждения, результативность и качество оказываемых бюджетных услуг, на модернизацию материальной базы учреждения, внедрение новых технологий в отрасли культуры, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать работников необходимыми материальнотехническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения плановых заданий;

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

2.2.3. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, освоения ими передового опыта, новых технологий, усиления мотивации выполнения трудовых функций;

2.2.4. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров с работниками;

2.2.5. предоставлять профкому информацию о выполнении муниципального задания.

2.2.6. предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его

выполнением, а также предоставлять по требованию профкома отчет о выполнении принятых обязательств;

2.2.7. создавать условия для деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК, законами, отраслевым и территориальным соглашениями;

2.2.8. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих планов и программ развития учреждения;

2.2.9. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, представления вышестоящих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде;

2.2.10. осуществлять обязательное социальное, медицинское страхование и пенсионное обеспечение работников в порядке, установленном ФЗ;

2.2.11. не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

2.2.12. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК (ст.22 ТК РФ). Администрация осуществляет свои обязанности совместно с профсоюзным комитетом.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать эффективной деятельности учреждения культуры;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работников (гл.30 ТК РФ, Приложение 6);

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

2.3.4. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права и интересы (ст.29 ТК РФ);

2.3.5. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностной инструкцией, утвержденной руководителем на

основании квалификационных характеристик и нормативных документов, профессиональных стандартов;

2.4.2. Соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени.

2.4.3. Воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнить свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения администрации.

2.4.4. Соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

2.4.5. Содержать своё рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.6. Беречь собственность школы (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.) экономно расходовать материалы, воспитывать у учащихся бережное отношение к муниципальному имуществу.

2.4.7. Своевременно заполнять и вести в установленном порядке документацию.

2.4.8. Работники обязаны повышать качество выполняемой работы, повышать свой профессиональный уровень.

2.4.9. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК;

2.5.4. дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ст. 193 ТК);

2.5.5. по факту применения к работнику дисциплинарного взыскания может учитываться при выплате лишь тех премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное

взыскание; снижение размера указанных премиальных выплат, во всяком случае, не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов (Постановление КС РФ от 15.06.2023 № 32-П) ;

2.5.6. принимать локальные нормативные акты в соответствии с ТК РФ.

2.6. Профком имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности: - по реорганизации и ликвидации учреждения; - по введению производственных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; - по высвобождению сотрудников; - по переподготовке и повышению квалификации работников и др.

2.6.2. вносить по вопросам, предусмотренным в п.2.6.1. и другим вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ);

2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; Заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца до 20 числа текущего месяца, и 05 числа следующего месяца, в соответствии с законодательством РФ.

2.7.5. исчисление среднего заработка на период командировки работников ДШИ №4 из расчета 12 последних месяцев, в соответствии с Постановлением правительства РФ от 24.12.2007г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.7.6. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих

праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором;

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

2.7.9. профессиональную переподготовку повышение квалификации;

2.7.10. участие в управлении учреждением в установленных ТК формах;

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

2.7.12. на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.13. защиту своих трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.14. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

2.7.15. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

### Раздел 3. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения в соответствии с требованиями профессиональных стандартов (ст. 196 Трудового кодекса, постановлением Правительства РФ от 27 июня 2016г. № 584).

3.1.2. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации в соответствии с требованиями профессиональных стандартов (ст. 197 Трудового кодекса).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе специальности), в

соответствии с требованиями по внедрению профессиональных стандартов на условиях договорённости;

3.2.2. направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации не реже чем один раз в три года за счёт средств работодателя.

3.2.3. в случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ) и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание в общежитии или гостинице согласно предоставленным счетам по оплате) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных статьями 167 и 168 Трудового кодекса, а также «Положением о порядке формирования и использования взносов, добровольных пожертвований»

3.2.4. работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.5. способствовать проведению 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 разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

3.2.6. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

3.2.7. продлевать срок действия квалификационных категорий педагогическим работникам на один год в следующих случаях: - возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида; - возобновление педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности; - педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска. - педагогическим работникам перед наступлением пенсионного возраста в случае истечения

срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.2.8. По желанию работника, выраженного в письменной форме, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса РФ).

3.3. Стороны обязуются:

3.3.1. В целях поощрения работников стороны учитывают мнение друг друга при выдвижении на государственные, ведомственные, региональные награды. Стороны принимают совместные решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия активистов профсоюзного движения.

3.3.2. поощрять работников за безупречный труд в учреждении культуры при стаже работы не менее 20 лет в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и т.д.

#### Раздел 4. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются Положением об оплате труда, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в том числе с учетом: Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики в части оплаты труда работников бюджетной сферы» и Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 сентября 2012 года № 2190-р, примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений культуры и искусства, областных государственных учреждений образования сферы культуры и искусства подведомственных министерству культуры ЧР, и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №4», подведомственного управлению по культуре и искусству администрации

4.2. Система оплаты труда работников ДШИ №4 устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по

регулированию социальнотрудовых соглашений (часть 3 ст. 135 Трудового кодекса РФ).

4.3. Оплата труда работников учреждения производится на основании штатного расписания, тарификационных списков, положения об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера.

4.4. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Работодатель определяет продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее – приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается 18 часов педагогической работы за ставку заработной платы и 24 часа концертмейстерской работы за ставку заработной платы. Педагогическим работникам перед наступлением пенсионного возраста в случае истечения срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4.7. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы на основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится

раздельно по каждой из должностей. Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации на основании требований профессиональной подготовки и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.9. Должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы в соответствии с нормативно правовыми актами главы города. Должностные оклады руководителей, других категорий административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются штатным расписанием, утвержденным Работодателем (ст. 32 Закона РФ «Об образовании»).

4.10. Должностной оклад заместителя по учебной и воспитательной части от 10 до 30 % ниже руководителя.

4.11. Работодатель обязуется:

4.11.1. Не проведённые уроки из-за отсутствия учащихся в рамках школьного расписания по причинам, не зависящим от работодателя или педагогических работников, не считать временем простоя и оплачивать в размере заработной платы.

4.11.2. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 15 сентября, ознакомить педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления (дополнительное соглашение к трудовому договору);

4.11.3. При выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок). При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: - составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; - размеров иных сумм, начисленных

работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; - размеров и оснований произведенных удержаний; - общей денежной суммы, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.11.4. В трудовом договоре с работником предусматривать фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы. Предусматривать размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения ими работ во вредных и опасных условиях труда, установленными аттестацией рабочих мест или специальной оценкой условий труда. Размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными или опасными условиями труда не могут быть отменены без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

4.11.5. Выплачивать компенсации: - в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22 до 6 утра) не менее 20% от должностного оклада, ст. 154 ТК РФ, выходные и нерабочие праздничные дни и др. - районный коэффициент, который начисляется сверх начисленной заработной платы.

4.11.6. Администрация ДШИ №4 с учётом мнения профсоюзного органа разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера.

4.11.7. В эффективном контракте (в дополнительном соглашении к трудовому договору) конкретизируются должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также мер социальной поддержки.

4.11.8. При оценке эффективности работы для принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера создается соответствующая комиссия с участием профсоюза.

4.11.9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

4.11.10. О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее, чем за два месяца (ст.162 Трудового Кодекса РФ). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (в частности нормы выработки, нормы времени, обслуживания и численности) принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

4.11.11. Работодатель своевременно и в полном объеме выплачивает работникам заработную плату не ниже общероссийского минимального размера оплаты труда и установленного в области размера минимальной заработной платы, в том числе осуществляет начисление уральского районного коэффициента сверх начисленной заработной платы.

4.11.12. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые пол месяца до 20 числа текущего месяца, и до 05 числа следующего месяца.

4.11.13. В случае задержки заработной платы по вине работодателя индексируют задержанные выплаты в соответствии с действующим законодательством.

4.11.14. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

4.11.15. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии за дополнительную оплату в порядке, установленной статьёй 151 Трудового кодекса РФ или соглашению сторон.

4.11.16. Средства на оплату труда формируются за счёт бюджетных ассигнований муниципального бюджета.

4.11.17. Индексация заработной платы (ст. 134 ТК РФ) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

4.11.18. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности (по решению государственного органа, являющегося главным распорядителем средств муниципального бюджета, также средств государственных внебюджетных фондов), могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера до 50% доходов на начисление заработной платы (премия, материальная помощь). Данные выплаты могут

производиться только в случае остатка финансовых средств на основные цели учреждения.

4.11.19. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам. Материальная помощь, в размере до двух должностных окладов, оказывается в связи с: длительной болезнью работника, смертью работника, смертью членов семьи, при серьезных материальных затруднениях, иных случаях. За материальной помощью в случае смерти работника вправе обратиться только один из близких родственников. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

4.11.20. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке. Производить оплату труда за часы, выполненные в порядке замещений отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей и концертмейстеров, продолжавшегося не свыше двух месяцев в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601, письмом Минобрнауки России от 29 декабря 1995 г. № 87-М, письмом Минобрнауки РФ от 26.10.2004 г. № АФ-947/96.

4.11.21. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

4.11.22. В случае длительной болезни работника, или смерти работника работодатель вправе оказать материальную помощь в размере до двух должностных окладов на основании письменного заявления.

4.11.23. Работнику за выполнение трудовой функции в сложных эпидемиологических условиях дистанционно, производить выплату заработной платы в полном объеме (ст. 312.5. ТК РФ)

4.12. Профсоюзный комитет обязуется:

4.12.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, задержки оплаты труда, обязательств по коллективному договору;

4.12.2. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

Раздел 5. РЕЖИМ ТРУДА

- 5.1. Режим рабочего времени в ДШИ №4 определяется настоящим договором и правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст.190 ТК РФ).
- 5.2. Режим работы школы 6-дневной неделе утверждается директором школы в зависимости от производственной необходимости.
- 5.3. Осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за её пределами (в период чрезвычайных ситуаций, карантин, в том числе санитарно-эпидемиологических).
- 5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.5. Для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени.
- 5.6. Работа администрации регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.7. Для уборщиков производственных помещений вследствие особого характера труда рабочий день может быть разделен на части с общей продолжительностью рабочего времени в пределах нормальной (ст. 105 ТК РФ).
- 5.8. Для дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, с разрешения Работодателя, устанавливается работа в режиме гибкого рабочего времени. В таком случае Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение недели, не превышающего нормального числа рабочих часов (ст. 102, 104 ТК РФ).
- 5.9. Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала определяется графиком сменности и утверждается директором с учетом мнения профкома.
- 5.10. В рабочее время педагогических работников и концертмейстеров включается учебная, воспитательная, индивидуальная, творческая и другая работа, предусмотренная индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий проводимых с обучающимися. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется локальным нормативным актом с

учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5.11. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.12. Привлекать работников к сверхурочным работам только в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.13. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.14. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.15. Работодатель обязан ознакомить с предполагаемой учебной нагрузкой преподавателей и концертмейстеров в конце учебного года на следующий учебный год. В соответствии с законодательством РФ объем учебной нагрузки может быть изменен в течении учебного года только при: - отсеве обучающихся; - изменении наполняемости групп. Во всех иных случаях требуется письменное согласие работника.

5.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических работников. В эти периоды администрация, утверждая график работы, вправе привлекать их к организационно-методической, творческой деятельности, изучение репертуара в пределах времени, не превышающей учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя и согласовывается с профсоюзом.

5.17. На основании Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. № 41 педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии.

5.18. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

5.19. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса.

## Раздел 6. РЕЖИМ ОТДЫХА

### 6.1. Работодатель учреждения обязуется:

6.1.1 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определённый работодателем с учётом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности. (ст.124 ТК РФ)

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

6.1.4. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и концертмейстерам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6.1.5. Предоставлять вне графика отпуск работнику при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям (на себя или на ребенка).

6.1.6. Осуществлять отзыв работника из отпуска только с его согласия. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

6.1.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней. (ст.115 ТК РФ). Для преподавателей и концертмейстеров устанавливается основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. (ст. 334 ТК РФ)

6.1.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск: (ст.119 ТК РФ);

6.1.9. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск: - за руководство методическими секциями – 7 календарных дней; - неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня; - членам профкома за активную работу в профсоюзной организации 2 календарных дня.

6.1.10. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни донорам – 3 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года, при вакцинации от новой коронавирусной инфекции – 2 дня.

6.1.11. Работодатель с учетом своих финансовых возможностей устанавливает дополнительно краткосрочный оплачиваемый отпуск в связи: - в День знаний родителям детей, обучающихся в начальной школе – 1 день; - при рождении ребенка в семье (мужу) – 1 день; - в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня; - для проводов детей в армию – 2 дня; - в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня; - на похороны близких родственников – до 3 дней; Дни предоставляются в момент совершения события. - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня; - работающим инвалидам – 3 дня (ст.23 ФЗ № 181 от 24.11.1995)

6.1.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. С 01 сентября 2023 года возможно накопить и использовать однократно в течение календарного года до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем (ст. 262 ТК РФ).

6.1.13. Без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, отпуск предоставляется в следующих случаях (ст.128 ТК РФ): - работникам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году; - работникам, имеющим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году; - работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году; - тяжелого заболевания близкого родственника - до 14 календарных дней в году; - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году; - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

6.1.14. Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и работодателем.

6.1.15. Преподаватели, имеющие 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя. Работник обязан уведомить работодателя о намерении оформить длительный отпуск не менее чем за 30 календарных дней до ухода в отпуск.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части предоставления времени отдыха;

6.2.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях, а также в выходные и праздничные дни;

6.2.3. Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

6.2.4. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части предоставления времени отдыха;

6.2.5. Проводить культурно-массовые мероприятия среди работников и членов их семей в свободное от работы время.

## Раздел 7 ОХРАНА ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Возлагает обязанности по охране труда на должностное лицо, имеющее соответствующую подготовку и квалификацию.

7.2.2. Принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.2.3. Организует проведение мероприятий в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда на рабочих местах» отдельных категорий работников культуры в соответствии с приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда,

Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (зарегистрирован Минюстом России 21 марта 2014 г. № 31689).

7.2.4. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 227-231), Приказом Минтруда России (Министерство труда и социальной защиты РФ) от 20 апреля 2022 г. №223н "Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве", приказами Минздравсоцразвития России «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24.02.2005 г. № 160, «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» от 15.04.2005 г. № 275 и случаев профессиональных заболеваний, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 г. № 967 и приказом Минздрава России от 28.05.2001 г. № 176.

7.2.5. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников. Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю). Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2.6. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.7. Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

7.2.8. Организует ежегодные бесплатные медицинские обследования работников: - не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний; - составляет график прохождения периодических медицинских осмотров и не менее, чем за 2 недели до окончания срока допуска до работы, оповещает работников о необходимости прохождения медицинского осмотра; - разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда; - создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; - обеспечивает выполнение инструкции по технике безопасности и охране труда; - при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессии, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производит соответствующие доплаты; - обеспечивает работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами; - обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований температурного, водного и светового режима, ежедневную влажную уборку учебных помещений в соответствии с установленными нормами. При температуре воздуха ниже 30 градусов работа учреждения может быть организована по особому режиму.

7.2.9. При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% заработной платы.

7.2.10. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны обязуются обеспечить: - организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований; - распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах; - оценку состояния условий труда на рабочих местах; - своевременное расследование несчастных случаев.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;

7.3.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

7.3.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.3.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях учреждения по вопросам безопасности и охраны труда;

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

7.3.6. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить требование работников, а также не принимать каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказавшихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.4. Работник в области охраны труда обязан (ст.215 ТК РФ):

7.4.1. соблюдать требования охраны труда; 7.4.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырьё и материалы, применять технологию;

7.4.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

7.4.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.4.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучению (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

7.4.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

7.4.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

7.4.8. в случаях, предусмотренным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а так же внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.4.9. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка имеют право: - на освобождение от работы на 1 рабочий день один раз в 3 года; - работники, достигшие возраста 40 лет, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день один раз в год; - работники предпенсионного (за 5 лет до пенсионного возраста) и пенсионного возраста для прохождения диспансеризации имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня один раз в год. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, не позднее 3-х рабочих дней до начала диспансеризации, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации»).

## Раздел 8. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах (хранится у каждой из сторон) (ст.57 и ст. 67 ТК РФ). Формы трудовых договоров для различных категорий работников и дополнительные соглашения к ним разрабатываются администрацией школы. Трудовой договор должен соответствовать требованиям Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 6, к коллективному договору) и ст. 57 ТК РФ.

8.2. Согласно ФЗ РФ от 16.12.2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном

виде» вводится новый способ отражения информации о трудовой деятельности работника, кроме трудовой книжки сведения о трудовой деятельности, которые работодатель должен в электронном виде. Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения трудовой книжки, имеет право в последующем подать заявление работодателю о предоставлении сведений о трудовой деятельности (в электронном виде) в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ. В отношении лиц, впервые поступивших на работу, работодатель не оформляет трудовую книжку, сведения о трудовой деятельности формируют только в электронном виде.

8.3. В случаях, предусмотренных законодательством, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

8.4. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий: - указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в ст.312.9 Трудового кодекса РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу; - список работников, временно переводимых на дистанционную работу; - срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу); - порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе); - иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

8.5. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные

Трудовым кодексом РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда.

8.6. Работодатель обязуется - в части заключения трудовых договоров с работниками:

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

8.6.2. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем. Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.57, 58 ТК РФ);

8.6.3. заключать срочный трудовой договор (на определенный срок) только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

8.6.4. выполнять обязательные и дополнительные условия заключенного трудового договора;

8.6.5. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ). - в части обеспечения занятости:

8.6.6. не допускать ликвидации организации, изменения организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы учреждения культуры, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профкома (не менее, чем за три месяца);

8.6.7. представлять в профком не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планыграфики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

8.6.8. сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца (п.2, ст.12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.6.9. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профкома (ст.82 ТК РФ);

8.6.10. Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников организации одновременно в течение 30 календарных дней: 5% от общей численности работающих в организации.

8.6.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе: - производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации; - своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу; - предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца.

8.6.12. В случае увольнения из ДШИ в связи с ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих высвобождаемым предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.6.13. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

8.6.14. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (через дополнительное соглашение или по заявлению) предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы по согласованию с работодателем.

8.6.15. использовать по согласованию с профкомом внутренние резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях: - приостановить приём работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники данного учреждения; - расторгать трудовые договоры в первую очередь с совместителями.

8.6.16. работодатель при сокращении обязуется сохранять следующие категории работников: - работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК РФ); - женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ); - работающих инвалидов; - лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в учреждении; - одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста; - предпенсионного возраста (за

5 лет до пенсии); - председателя (его заместителя) первичной профсоюзной организации учреждения, не освобожденного от основной работы, в течение двух лет после окончания его полномочий; - одного из членов семьи, если супруги работают в одной организации.

8.6.17. Стороны содействуют соблюдению законодательства о занятости в Российской Федерации в рамках своих полномочий и возможностей, участвуют в реализации государственной программ, принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников. - в части расторжения трудовых договоров:

8.6.18. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2.3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя производить только с предварительного согласия профкома (ч.4 ст.82 ТК РФ).

8.6.19. Расторжение трудового договора, в соответствии с п.п. 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ с председателем первичной профсоюзной организации учреждения, не освобожденным от основной работы, в течение двух лет после окончания его срока полномочий производить только с предварительного согласия организации Общероссийского профсоюза работников культуры (ст.82 ТК РФ).

8.7. Профсоюзный комитет обязуется:

8.7.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

8.7.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

8.7.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

8.7.4. обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

8.7.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

8.7.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## Раздел 9. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организацией определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Общероссийского профсоюза работников культуры и реализуется с учетом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством России, Устава учреждения, настоящего Коллективного договора.

### 9.2. Работодатель:

9.2.1. Соблюдает права профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2.2. Безвозмездно предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), право пользоваться средствами связи, оргтехникой, компьютером (ст.377 ТК РФ). При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана помещения, а также оборудование указанных объектов осуществляются Работодателем. Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организациях определяются в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

9.2.3. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора.

9.2.4. Предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.2.5. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников.

9.2.6. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счёт профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.2.7. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, при формировании резерва руководящих кадров образовательного учреждения.

9.2.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, заместителей, членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.2.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда, социальному страхованию, по профстандартам, комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат и других.

9.2.10. В случаях, предусмотренных ТК РФ, директор образовательного учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с пунктами настоящего коллективного договора.

9.2.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы: - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373, 374 ТК РФ); - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ); - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ); - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); - сокращение численности или штата работников (ст. 82, 180 ТК РФ); - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ); - утверждение «Правил внутреннего трудового распорядка» (ст. 190 ТК РФ); - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ); - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.2.12. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия

выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель – без согласия областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры.

9.2.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 ТК РФ с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания выборных полномочий, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа согласно статье 374 Трудового кодекса РФ.

9.2.14. Предоставлять дополнительные дни к отпуску (при финансовой возможности организации) председателю профкома.

9.2.15. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и (ст.378 ТК РФ).

## Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10. Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

10.1.2. Производить оплату труда педагогическим работникам в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом от 24 марта 2023 г. №196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях: при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины); при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе; при наличии квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью. при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях: Должность, по которой установлена квалификационная категория Должность, по которой

рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 1 2 Преподаватель Преподаватель специальных дисциплин Концертмейстер Концертмейстер

10.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (Приказ Минпросвещения РФ от 24.03.2023 № 196). Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники: а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории; б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация; в) беременные женщины; г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием. Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

10.3. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

10.3.1. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора.

10.3.2. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий

коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

10.3.3. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

10.3.4. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

10.3.5. Работодатель в период приостановления действия трудового договора при наличии финансовой возможности вправе выплачивать работнику материальную помощь.

10.4. При наличии финансовой возможности предоставить материальную поддержку на частичную компенсацию затрат, связанных с лечением и реабилитацией детей.

10.5. При наличии финансовой возможности оказать следующие меры поддержки участникам специальной военной операции (далее – СВО) и членам их семей: - предоставление билетов на культурно-массовые мероприятия; - освобождение от взимания стоимости за посещения платных услуг дополнительного образования; - льготное посещение организаций в сфере культуры, а также развлекательных мероприятий, приводящихся на уровне школы, поселка, района, города.

10.6. Предоставить приоритетное право выбора времени ежегодного отпуска педагогическим работникам, имеющим детей.

10.7. Направлять в служебные командировки работника, имеющего детей, с его письменного согласия.

10.8. Предоставлять возможности женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, прохождения по профилю обучения, переобучения, повышения квалификации за счет средств работодателя.

## Раздел 11. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

11.1. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях разделы по защите социально-экономических и трудовых прав из числа молодёжи.

11.2. Стороны обязуются: Проводить работу с молодёжью с целью закрепления их в организациях, обеспечивать их правовую и социальную защищённость. Обеспечить гарантии работникам из числа молодёжи в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

11.3. Профсоюз: Участвует в разработке и реализации программ по вопросам молодёжной политики. Организует работу по мотивации профсоюзного членства среди молодёжи, в том числе через защиту социально-трудовых прав членов профсоюза.

## Раздел 12. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией КД, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих их трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон КД на коллегиальных заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением КД.

12.2. Контроль за выполнением настоящего КД осуществляется сторонами КД и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.3. При проведении указанного контроля стороны КД ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, информацию, касающуюся хода выполнения КД. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

12.4. Отношения и ответственность сторон КД в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»