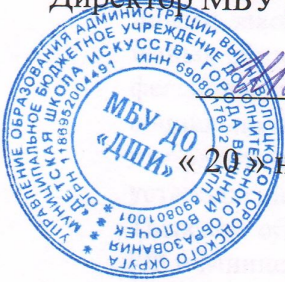


От работодателя:

Директор МБУ ДО «ДШИ»



И.Э.Иванова И.Э.Иванова

« 20 » ноября 2021 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО «ДШИ»

Л.А.Борунова

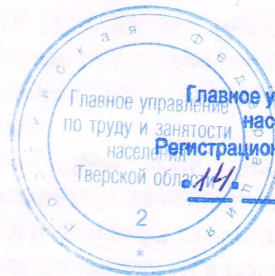
Л. А. Борунова

« 20 » ноября 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств»
города Вышний Волочек Тверской области

на 2021 - 2024 годы



Главное управление по труду и занятости населения Тверской области
Регистрационный № 430

14.10.2021

Е.Ю.Иванова

Е.Ю.Иванова

город Вышний Волочек
2021 год

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО «ДШИ».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО «ДШИ» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями между Тверской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Тверской области.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются работники МБУ ДО «ДШИ», являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации МБУ ДО «ДШИ», а также работники, не являющиеся членами профсоюза, которые могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации МБУ ДО «ДШИ» представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом и работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО «ДШИ» (далее – работодатель) (ст.ст. 30 и 36 ТК РФ).
- 1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), о чем письменно уведомляют профком МБУ ДО «ДШИ».
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО «ДШИ».
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБУ ДО «ДШИ», расторжения трудового договора с директором МБУ ДО «ДШИ» и действует до подписания нового договора.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУ ДО «ДШИ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.
- 1.9. При смене формы собственности МБУ ДО «ДШИ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации МБУ ДО «ДШИ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ ДО «ДШИ».
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются обеими сторонами.
- 1.15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

- 1.16. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 1 февраля анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются профкомом в отдел образования Администрации города Вышний Волочек и Вышневолоцкую территориальную профсоюзную организацию Тверской областной организации Профсоюза работников образования и науки РФ (далее - территориальную профсоюзную организацию).
- 1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до подписания нового договора.
- 1.18. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до трех лет.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1 В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности;
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МБУ ДО «ДШИ», совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;
- содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием;
- обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением;
- предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников МБУ ДО «ДШИ».

2.2 Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Тверской области законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3 Работодатель:

- 2.3.1 Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.
- 2.3.2 Обеспечивает учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.
- 2.3.3 Обеспечивает учет мнения профкома при подготовке предложений по изменению организационно-правовой формы, формы собственности, типа образовательной организации.

2.4 Профком:

- 2.4.1 Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства, разъясняет работникам положения коллективного договора.

- 2.4.2 Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза МБУ ДО «ДШИ» в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 2.4.3 Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 2.4.4 В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.
- 2.4.5 Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
- 2.4.6 Профком оказывает помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров членам Профсоюза МБУ ДО «ДШИ» и работникам, не являющимся членами профсоюза, которые уполномочили Профсоюз МБУ ДО «ДШИ» представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом (ст.ст.29 и 30 ТК РФ).
- 2.4.7 Содействует предотвращению в МБУ ДО «ДШИ» коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
- 2.4.8 Организует правовой всеобуч для работников МБУ ДО «ДШИ».
- 2.4.9 В лице своего представителя участвует в работе Комиссии по распределению части фонда оплаты труда МБУ ДО «ДШИ», направляемой на стимулирование повышения качества образования.
- 2.4.10 Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 2.4.11 Направляет Учредителю МБУ ДО «ДШИ» заявление о нарушении директором МБУ ДО «ДШИ», его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
- 2.4.12 Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 2.4.13 Участвует совместно с территориальной профсоюзной организацией в организации летнего оздоровления детей работников МБУ ДО «ДШИ» и обеспечения их новогодними подарками.
- 2.4.14 Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 2.4.15 Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
- 2.4.16 Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 2.4.17 Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях:
- государственного или профессионального праздников;
 - смерти близких родственников работника;
 - в случае тяжелого заболевания или длительного лечения работника или членов его семьи;
 - в случае пожара, гибели имущества;
 - при иных чрезвычайных обстоятельствах.
- 2.4.18 Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБУ ДО «ДШИ».

- 2.5 Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения организационно-правовой формы, формы собственности, типа образовательной организации на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об вышеперечисленных изменениях.
- 2.6 Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБУ ДО «ДШИ» принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.
- 2.7 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - должностные инструкции;
 - инструкции по охране труда;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
 - Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда, распределения части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования в МБУ ДО «ДШИ».

III. Трудовые отношения

3.1 Стороны подтверждают:

- 3.1.1 В соответствии с законом РФ для работников МБУ ДО «ДШИ» работодателем является данная образовательная организация.
- 3.1.2 Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.
- 3.1.3 Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.
- 3.1.4 При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.
- 3.1.5 Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, региональным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.
- 3.1.6 До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом МБУ ДО «ДШИ», правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- 3.1.7 Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, выплат компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 3.1.8 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

- 3.1.9 Руководитель МБУ ДО «ДШИ» в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.
- 3.1.10 Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 81 п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10; ст. 84 п.3, ст. 336 п.п. 1, 2 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

IV. Рабочее время и время отдыха

- 4.1 Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:
- 4.1.1 В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется нормативными правовыми актами Минобрнауки.
- 4.1.2 Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДШИ», графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами
- 4.1.3 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МБУ ДО «ДШИ» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.
- 4.1.4 Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МБУ ДО «ДШИ» с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до 1 июля календарного года и ухода работников в отпуск.
- 4.1.5 При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, концертмейстерам, педагогам дополнительного образования, для которых МБУ ДО «ДШИ» является местом основной работы, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов.
- 4.1.6 Директор МБУ ДО «ДШИ» должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 4.1.7 Работник имеет право вместо ознакомления сам обратиться с заявлением к директору МБУ ДО «ДШИ» о закреплении за ним педагогической нагрузки на новый учебный год. В случае согласия работодателя с заявлением работника, работник считается ознакомленным с учебной нагрузкой на новый учебный год.
- 4.1.8 Объем учебной нагрузки преподавателей, концертмейстеров, педагогов дополнительного образования больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия (заявления).
- 4.1.9 Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБУ ДО «ДШИ» (включая директора, заместителей, других педагогических работников), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий,

учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если преподаватели, для которых МБУ ДО «ДШИ» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы или отказались письменно от такого объема.

- 4.1.10 Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
- 4.1.11 Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям, концертмейстерам, педагогам дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных ниже.
- 4.1.12 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя, концертмейстера, педагога дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора МБУ ДО «ДШИ», возможны по взаимному согласию сторон.
- 4.1.13 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя, концертмейстера, педагога дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора МБУ ДО «ДШИ», возможны по инициативе работодателя без согласия работника в случаях:
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления (по решению суда) на работе преподавателя, концертмейстера, педагога дополнительного образования, 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.
- 4.1.14 Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.1.15 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, концертмейстера, педагога дополнительного образования, не допускающего перерывов между занятиями более одного урока в день. Перерывы более одного урока могут быть установлены по просьбе преподавателя, концертмейстера, педагога дополнительного образования или после согласования с ним.
- 4.1.16 Преподавателям, концертмейстерам, педагогам дополнительного образования, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

- 4.1.17 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в работе педагогического совета, методических объединений, родительских собраний, во внеурочных мероприятиях и др., предусмотренных планом МБУ ДО «ДШИ», правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.
- 4.1.18 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБУ ДО «ДШИ» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.1.19 Привлечение работников МБУ ДО «ДШИ» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБУ ДО «ДШИ», Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДШИ», должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда, распределения части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования в МБУ ДО «ДШИ».
- 4.1.20 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБУ ДО «ДШИ». 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 директора МБУ ДО «ДШИ», один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации в этот период не предусматривается. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 4.1.21 В каникулярное время учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана МБУ ДО «ДШИ» и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 4.1.22 Ненормированный рабочий день в МБУ ДО «ДШИ» не предусматривается.
- 4.2 Стороны подтверждают:
- 4.2.1 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБУ ДО «ДШИ» и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.
- 4.2.2 Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.
- 4.2.3 Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и профкома.
- 4.2.4 По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.
- 4.2.5 Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

- 4.2.6 Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.
- 4.2.7 В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.
- 4.2.8 Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.
- 4.2.9 Педагогическим работникам МБУ ДО «ДШИ» в соответствии со ст. 335 ТК РФ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.
- 4.3 Работодатель обязуется:
- 4.3.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.
- 4.3.2 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- для сопровождения детей, поступивших в 1-е классы образовательных организаций для получения начального общего образования – 10 календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
 - для проводов детей в армию – 3 календарных дней;
 - работающим пенсионерам (по возрасту) - 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - 14 календарных дней в году;
 - участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней;
 - неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней и членам профкома – 5 календарных дней;
 - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ).
- 4.4 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).
- 4.5 Дежурство педагогических работников по МБУ ДО «Лицей Искусств» должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не позднее

20 минут после окончания их последнего занятия в дни работы педагогических работников (ч.2 п.2.3.приложения к приказу Минобрнауки РФ от 11.05.2016 №536).

V. Оплата труда и нормы труда

- 5.1 В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников МБУ ДО «ДШИ», в том числе осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате и её ликвидации.
- 5.2 Стороны подтверждают:
- 5.2.1 Оплата труда работников МБУ ДО «ДШИ» осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тверской области, муниципального образования «Город Вышний Волочек», в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности МБУ ДО «ДШИ», количества и качества затраченного труда.
 - 5.2.2 Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств в части, не регулируемой нормативными правовыми актами муниципального образования «Город Вышний Волочек», регулируются Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда, распределения части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования в МБУ ДО «ДШИ», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.
 - 5.2.3 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда, распределения части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования в МБУ ДО «ДШИ», регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем на основании решения общего собрания работников МБУ ДО «ДШИ» с учетом мнения профкома.
 - 5.2.4 Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.
 - 5.2.5 Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.
 - 5.2.6 Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 % от тарифной ставки (оклада).
 - 5.2.7 Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также должностей работников, продолжительность их работы в этих условиях, конкретный размер выплат определяется МБУ ДО «ДШИ» на основании специальной оценки условий труда, проводимой МБУ ДО «ДШИ» на основании Федерального закона Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

- 5.2.8 Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
- 5.2.9 Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.
- 5.2.10 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.
- 5.2.11 Работникам (в том числе директору и работающим по совместительству), выполняющим в МБУ ДО «ДШИ» наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- 5.2.12 Являются обязательными компенсационные выплаты:
- доплата работникам, занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
 - надбавка работникам – молодым специалистам;
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за расширение зон обслуживания;
 - доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - надбавка за квалификационную категорию;
 - доплата за работу в ночное время;
 - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - доплата за сверхурочную работу.
- 5.2.13 На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего совмещения и внешнего совместительства, а также работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого (в том числе директора МБУ ДО «ДШИ») и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.
- 5.2.14 Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной нормативными правовыми актами Минобрнауки. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.
- 5.2.15 Оплата труда педагогических и других работников МБУ ДО «ДШИ», ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.
- 5.2.16 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирование труда, повышение качества образования.
- 5.2.17 Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Дни выдачи заработной платы за текущий месяц – 6 и 21 числа месяца: аванс – на 21-е число текущего месяца, заработная плата – на 6-е

число каждого месяца. В декабре месяце заработная плата выплачивается досрочно по распоряжению Главы Вышневолоцкого городского округа.

- 5.2.18 Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).
- 5.2.19 Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.
- 5.2.20 Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).
- 5.2.21 При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.
- 5.2.22 При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.
- 5.2.23 В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.
- 5.2.24 В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников МБУ ДО «ДШИ», за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

- 6.1 Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.
- 6.2 Работодатель обязуется:
 - 6.2.1 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).
 - 6.2.2 Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
 - 6.2.3 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

- 6.2.4 Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией МБУ ДО «ДШИ» (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).
- 6.3 Стороны договорились:
- 6.3.1 В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.
- 6.3.2 Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников МБУ ДО «ДШИ».
- 6.3.3 При проведении структурных преобразований в МБУ ДО «ДШИ» не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.
- 6.3.4 Производить доплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам в размере 25 процентов к сумме выходного пособия за счёт профсоюзных средств.
- 6.4 Стороны подтверждают:
- 6.4.1 Штатное расписание МБУ ДО «ДШИ» ежегодно утверждается директором. Численный и профессиональный состав работников МБУ ДО «ДШИ» должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы МБУ ДО «ДШИ».
- 6.4.2 Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств Учредителя.
- 6.4.3 Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца (ч.2 ст.25 Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).
- 6.4.4 При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:
- имеющие более длительный стаж работы в МБУ ДО «ДШИ»;
 - имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
 - совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
 - которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - председатель профкома;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 6.4.5 Работникам, высвобожденным из МБУ ДО «ДШИ» в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников МБУ ДО «ДШИ» услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных организаций (и другие дополнительные гарантии).

VII. Условия и охрана труда

7.1 Работодатель:

- 7.1.1 Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 7.1.2 На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 7.1.3 Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- 7.1.4 За счет средств МБУ ДО «ДШИ» обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
- 7.1.5 Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников МБУ ДО «ДШИ».
- 7.1.6 В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками МБУ ДО «ДШИ».
- 7.1.7 Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- 7.1.8 Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 7.1.9 Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 7.1.10 При понижении температуры до 17 С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14 С и ниже в помещении занятия прекращаются.
- 7.1.11 Возлагает обязанности специалиста по охране труда на одного из работников МБУ ДО «ДШИ».
- 7.1.12 Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 7.1.13 Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда МБУ ДО «ДШИ».
- 7.1.14 Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 7.1.15 Обеспечивает за счет средств МБУ ДО «ДШИ» прохождение работниками обязательных регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.
- 7.1.16 Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.
- 7.1.17 Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в МБУ ДО «ДШИ».
- 7.1.18 Создает совместно с профкомом на паритетной основе Службу по охране труда.
- 7.1.19 При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.
- 7.1.20 Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

7.1.21 Оборудует информационный стенд по охране труда и технике безопасности.

7.2 Профком:

7.2.1 Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации МБУ ДО «ДШИ».

7.2.2 Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.2.3 Избирает уполномоченных в Службу по охране труда.

7.2.4 Принимает участие в создании и работе Службы по охране труда.

7.2.5 Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками МБУ ДО «ДШИ».

7.2.6 Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.2.7 Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.2.8 В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1 Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников МБУ ДО «ДШИ».

8.2 Стороны подтверждают:

8.2.1 Педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы за пределы города Вышний Волочек, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

8.2.2 Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда МБУ ДО «ДШИ».

8.3 Стороны договорились:

8.3.1 Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников МБУ ДО «ДШИ» и членов их семей.

8.3.2 Создать условия для организации питания работников.

8.4 Работодатель обязуется:

8.4.1 С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты педагогическим работникам, административно-управленческому аппарату, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу в пределах средств, выделенных на оплату труда.

8.4.2 Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

8.5 Профком:

8.5.1 Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами города Вышний Волочек.

8.5.2 Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников МБУ ДО «ДШИ».

IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи

9.1 Стороны:

- 9.1.1 Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
- 9.1.2 Способствуют созданию в МБУ ДО «ДШИ» клуба молодых педагогов.
- 9.1.3 Практикуют институт наставничества.
- 9.1.4 Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2 Стороны договорились:

- 9.2.1 Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
- 9.2.2 Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности МБУ ДО «ДШИ» и профсоюзной организации.
- 9.2.3 Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.
- 9.2.4 Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3 Работодатель:

- 9.3.1 Устанавливает компенсационную выплату - надбавку работникам – молодым специалистам на период первых трех лет работы после очного окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования в размере 50% от должностного оклада.

X. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

10.1 Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Тверской области.

10.2 Работодатель:

- 10.2.1 Включает уполномоченных представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления МБУ ДО «ДШИ».
- 10.2.2 Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи и т.д.
- 10.2.3 Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в МБУ ДО «ДШИ» в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях.
- 10.2.4 Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.
- 10.2.5 Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета МБУ ДО «ДШИ» одновременно с перечислением банком средств на заработную плату работникам в соответствии с платёжными поручениями МБУ ДО «ДШИ».

10.3 Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

- 10.3.1 Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия территориальной профсоюзной организации.
- 10.3.2 Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома.
- 10.3.3 Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя профкома – с согласия территориальной профсоюзной организации.
- 10.3.4 Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в МБУ ДО «ДШИ» совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.
- 10.3.5 Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.
- 10.4 Стороны:
- 10.4.1 Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.
- 10.4.2 Подтверждают:
- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;
 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации МБУ ДО «ДШИ» или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение, в этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;
 - работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности МБУ ДО «ДШИ» и учитывается при поощрении работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.
- 10.4.3 Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам, к награждению ведомственными знаками отличия, почетными грамотами выборных профсоюзных работников и актива.
- 10.4.4 Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

- 11.1 Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, территориальной профсоюзной организацией.

- 11.2 Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников МБУ ДО «ДШИ» и представляется в территориальную профсоюзную организацию.
- 11.3 Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представлению информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.