

Директор МБУ ДО ДШИ №1
им. М.П.Мусоргского

К.В. Нистратов



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств №1 имени Модеста Петровича Мусоргского»
на 2024-2026 год

Председатель профсоюзного комитета
МБУ ДО ДШИ №1 им. М.П. Мусоргского

В.М.Иванова



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств №1 имени Модеста Петровича Мусоргского» (МБУ ДО ДШИ №1 им. М.П. Мусоргского).

1.2. Коллективный договор заключён 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. Сторонами коллективного договора являются: МБУ ДО ДШИ №1 им. М.П. Мусоргского (далее по тексту Учреждение), в лице директора, и работники Учреждения в лице председателя профсоюзного комитета.

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

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания и регистрации в Главном управлении по труду и занятости населения Тверской области.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.11. Настоящий договор вступает в силу с 10.01.2024 года и действует по 31.12.2026 года.

2. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе: должность, обязанности, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации, стимулирующие выплаты, материальная помощь др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

2.6. Работодатель при заключении трудового договора с работником знакомит его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

Раздел 3. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, тарификационным списком преподавателей и концертмейстеров, графиком сменности, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями возлагаемыми Уставом Учреждения.

3.2. В Учреждении устанавливаются следующий режим работы:

1) **для преподавателей:** 6-ти дневная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени преподавателей устанавливается с учётом норм часов установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки. Директору (если относится к категории преподаватель), его заместителям по учебной части, преподавателям, концертмейстерам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

2) **административно-хозяйственный персонал учреждения:**

5-ти дневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов, 2 выходных дня (суббота, воскресенье). Время начала и окончания работы с понедельника по четверг с 9.00 до 18.00, в пятницу с 9.00 до 16.45, перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 13.45.

3) **младший обслуживающий персонал учреждения:**

а) **уборщицы:** 6-ти дневная рабочая неделя, продолжительностью 36 часов, начало работы с понедельника по субботу с 8.00 до 14.45, перерыв на обед 45 минут, выходной день: воскресенье.

б) **гардеробщики:** устанавливается 36 часовая продолжительность рабочего времени в неделю; с понедельника по пятницу с 14.00 до 20.00, в субботу с 9.00 до 15.00 выходной: воскресенье.

Гардеробщики, условия работы которых не позволяют предоставление перерыва для отдыха и питания, имеют возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время.

Работникам учреждения не относящимся к категории преподаватели предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4) Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. График работы по совместительству оговаривается с каждым сотрудником индивидуально и прописывается в трудовом договоре.

3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на час.

3.5. По соглашению сторон между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений по продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника не является совместительством и выполняется в течении установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой определённой трудовым договором.

3.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться работникам Учреждения ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым директором не

позднее чем за две недели до наступления календарного года. Ежегодные оплачиваемые отпуска могут переноситься по срокам, на основании письменного заявления работника по согласованию с директором.

3.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

3.8. Преподаватели через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются по согласованию с директором учреждения.

3.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем предусмотренных ТК РФ, а также иными федеральными законами.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Подтверждать квалификационную категорию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

4.3.2. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять Профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учётом мотивированного мнения Профсоюза (ст.82 ТК РФ). Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по п.2, подп. «б» и п.5 ст.81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения Профсоюза данной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п.2, подп. «б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ с работником, являющимся членом трудового коллектива, работодатель направляет в Профсоюз данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

5.4 Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической

деятельностью; неосвобожденные председатели Профсоюза; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

5.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6. Оплата труда

6.1. Фонд оплаты труда определяется исходя из численного количества работников по штатному расписанию и их заработной платы, состоящей из: должностного оклада, компенсационных выплат, стимулирующей выплат.

6.2. Заработная плата работнику устанавливается в соответствии со штатным расписанием и действующей системой оплаты труда на основании Постановления Главы администрации города Твери от 17.12.2008 года № 3590 «Об утверждении положений о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению по культуре, спорту и делам молодёжи администрации города Твери» и Положения «Об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУ ДО ДШИ №1 им. М.П. Мусоргского».

6.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 6 и 21 числа. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится не позднее чем в день увольнения работника.

6.6. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

6.7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ.

6.8. Работникам МБУ ДО ДШИ №1 им. М.П. Мусоргского устанавливаются доплаты и надбавки к должностным окладам в соответствии с Постановлением Главы администрации города Твери от 17.12.2008 года № 3590 «Об утверждении положений о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях, подведомственных Управлению по культуре, спорту и делам молодёжи администрации города Твери» и Положением «Об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУ ДО ДШИ №1 им. М.П. Мусоргского».

6.9. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников без учёта других доплат и надбавок к должностному окладу.

6.10. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ).

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьёй 177 ТК РФ.

Гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключённым между работником и работодателем в письменной форме.

7.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников учреждения (пункт 2 статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением

численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящему на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящему на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

7.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

7.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется:

- Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;
- Организовать проведение не реже одного раза в пять лет специальной оценки условий труда с измерением параметров опасных и вредных производственных факторов, определением тяжести и напряжённости трудового процесса;
- Информировать работников о результатах специальной оценки условий труда, в том числе об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха;
- По результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения Профсоюза;
- Назначить ответственных лиц за обеспечение и соблюдением требований охраны труда;
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Профсоюзом;
- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда;
- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
 - Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;
 - Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей;
 - Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ);
 - Обеспечивать соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий;
 - Проводить противопожарные инструктажи (вводный, первичных и повторных на рабочем месте) работников в соответствии с требованиями Приказа МЧС РФ от 18.12.2021 № 806 «Об определении порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности»;
 - Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
 - Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ);
 - Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения;
 - Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 8.2. Работодатель гарантирует полноправное участие профсоюза, уполномоченных по охране труда, членов комиссий по охране труда в расследовании всех несчастных случаев в учреждении;
- 8.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ требования в области охраны труда, в том числе:
- при выполнении трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором инструкций по охране труда, противопожарных инструкций, электробезопасности и других требований, связанных с безопасностью труда;
 - правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
 - следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
 - использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
 - 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;
 - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, а также психиатрическое освидетельствование для определённых категорий работников.
- 8.5. Профсоюз и уполномоченные лица по охране труда в установленном порядке:

- осуществляют проведение общественного контроля за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда и проверку выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором;
- участвуют в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам пожарной безопасности и охраны труда;
- проводят независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществляют их самостоятельное расследование;
- участвуют в проверках своевременности удовлетворения требований по возмещению вреда, причинённого жизни и здоровью работников в результате несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- осуществляют выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- обращаются в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев в учреждении;
- предъявляют работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.6. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом организует контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

9. Гарантии деятельности Профсоюза.

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Работодатель принимает решения с учётом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся деятельностью в профсоюзном комитете, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373.

Председатель Профсоюза, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения.

9.4. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.5. Мнение Профсоюза должно учитываться при вынесении таких решений, как:

- при введении режима неполного рабочего времени на срок не более шести месяцев в случаях изменения организационных или технологических условиях труда, явившихся основанием для изменения существенных условий трудового договора, которые могут повлечь массовое увольнение работников (ст. 74 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам в иных случаях, кроме установленных ст. 99 ТК РФ;
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в иных случаях, кроме установленных ст. 113 ТК РФ;
- при утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- стимулирование труда;
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников учреждения (ст. 212 ТК РФ);
- определение степени вины застрахованного при расследовании несчастных случаев для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве (ст. 230 ТК РФ);

10. Обязательства Профсоюза.

10. Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом 10-ФЗ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Осуществлять 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.

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

10.4. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права работников учреждения в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Участвовать в работе по обеспечению детей сотрудников новогодними подарками.

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

10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, спец оценки условий труда, охране труда и других.

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

10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственные сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Государственную инспекцию труда Тверской области.

11.2. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.