

504

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
города Москвы
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 42»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

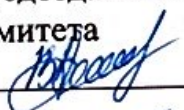
НА ПЕРИОД С НОЯБРЯ 2024 ПО НОЯБРЬ 2027 ГОДА

От работодателя:
Директор



Н.А. Скорикова
«28» ноября 2024 года

От работников :
Председатель Профсоюзного
комитета



В.А. Давыдова
«28» ноября 2024 года

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 504 от 08.12.2024 г.


«заместитель»

город Москва

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования города Москвы "Детская музыкальная школа № 42"** (далее – ГБУДО г. Москвы "ДМШ № 42").

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
Закон г. Москвы от 11 ноября 2009 г. N 4 "О социальном партнерстве в городе Москве".

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации директора ГБУДО г. Москвы "ДМШ № 42" Чупахиной Елены Николаевны (далее – **Работодатель**);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – **Профсоюз**) Давыдовой Виктории Александровны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с ГБУДО г. Москвы "ДМШ № 42", характера выполняемой работы.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников ГБУДО г. Москвы "ДМШ № 42" в течение **семи дней** после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ГБУДО г. Москвы "ДМШ № 42" коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности ГБУДО г. Москвы "ДМШ № 42" коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации ГБУДО г. Москвы "ДМШ № 42" коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже **одного раза в год**.

1.14. Локальные нормативные акты ГБУДО г. Москвы "ДМШ № 42", содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профсоюзом.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий коллективный договор по соглашению сторон вступает в силу с «28» ноября 2024 года и действует по «28» ноября 2027 года включительно.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на ГБУДО г. Москвы "ДМШ № 42", требования Устава, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- устанавливать стимулирующие выплаты за эффективность и результативность работы;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать Профсоюзу о принятых мерах.

2.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать требования Устава, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов ГБУДО г. Москвы "ДМШ № 42";
- соблюдать установленный режим труда и отдыха;
- соблюдать правила и инструкции по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности работы ГБУДО г. Москвы "ДМШ № 42", росту его общественного признания;

- систематически, не реже **одного раза в три года**, повышать свою профессиональную квалификацию;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;
- незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- **ежегодно** в установленные сроки **проходить медицинские осмотры**, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом для данной категории работников;
- своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

2.3. Профсоюз обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими Профсоюзам методами;
- разъяснять работникам их трудовые права и обязанности, положения локальных нормативных актов ГБУДО г. Москвы "ДМШ № 42", в том числе настоящего коллективного договора, содействовать их реализации;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать их участию в конкурсах профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, положений настоящего коллективного договора, других локальных нормативных актов ГБУДО г. Москвы "ДМШ № 42";
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на его пересмотре, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

2.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30 ТК РФ)

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ГАРАНТИИ ПРИ ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора (эффективного контракта) с работником в письменной форме, в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом ГБУДО г. Москвы "ДМШ № 42", настоящим коллективным договором, Правилами охраны труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у Работодателя.

3.2. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.3. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Испытания при приёме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3.5. В трудовой договор включаются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе учебная нагрузка педагогических работников. Условия трудового договора могут быть изменены только по взаимному соглашению работника и Работодателя в письменном виде. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе Работодателя предпринимается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

3.6. Изменение условий Трудового договора в части установления учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год производится Работодателем с учётом мнения Профсоюза **до 20 июня текущего года**. Работник должен быть ознакомлен с предполагаемой учебной нагрузкой под подпись **не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года**. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года возможны по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся;
- замещение временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ);
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу лица, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или по окончании этого отпуска.

3.7. Работодатель предоставляет преподавательскую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы в организации (на условиях внутреннего совместительства), а также работникам других организаций (на условиях внешнего совместительства) только в том случае, если педагогические работники, для которых ГБУДО г. Москвы "ДМШ № 42" является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой **не менее, чем на ставку заработной платы**.

3.8. Прекращение Трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.9. Оформление изменения условий трудового договора производится путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и Работодателем трудового договора.

3.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренной частью первой статьи 72 и статьей 74 ТК РФ.

3.11. Работодатель обязуется сообщать Профсоюзу в письменной форме **не позднее, чем за два месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий, **о сокращении численности или штата работников** и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.12. **Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза**, по п.2, п.3 и п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) **производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.**

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель с учетом мнения Профсоюза определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГБУДО г. Москвы "ДМШ № 42".

4.2. Работодатель направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности **не реже чем один раз в три года** (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

4.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26

ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

4.5. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

4.7. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности и поддерживать аттестацию работников на установление квалификационных категорий в Главной аттестационной комиссии Департамента культуры города Москвы на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 24.03.2023 №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с ТК РФ, Постановлением Правительства Москвы от 29.10.2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений», настоящим коллективным договором, с действующими в учреждении системами оплаты труда.

5.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются согласно Приказу Департамента культуры города Москвы № 963 от 26.11.2014 г. «Об утверждении примерных отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников, подведомственных Департаменту культуры города Москвы», в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются Работодателем в соответствии с профессиональными квалификационными группами (ПКГ) и квалификационными уровнями (КУ) не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов, утвержденных учредителем, в пределах фонда оплаты труда, а также в соответствии с объемом выполняемой работниками работы.

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера (работа во вредных условиях труда, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни); выплаты стимулирующего характера и премии в соответствии с нормативными правовыми актами города Москвы, локальными нормативными актами работодателя и трудовым договором (эффективным контрактом) с работником.

5.4. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований и прописано в локальных нормативных актах при наличии финансовой возможности учреждения предоставляется **размера МРОТ по г. Москве и М.О.** за счет средств Работодателя. Надбавки за наличие почетного звания устанавливаются работникам Учреждения:

- в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работникам Учреждения, удостоенным почетных званий «Народный артист СССР», «Народный артист России», «Заслуженный деятель искусств России» при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы;

- в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работникам Учреждения, удостоенным почетных званий «Заслуженный артист России», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы;
- в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работникам Учреждения, награжденным отраслевыми нагрудными знаками, за наличие почетных званий города Москвы, звания лауреата премии города Москвы при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы;

5.4.1. Стимулирующая выплата за ученую степень устанавливается работникам Учреждения по профилю Учреждения или деятельности работника:

- за ученую степень - доктор наук 20 процентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы;
- за ученую степень - кандидат наук 10 процентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы.

При наличии нескольких оснований для установления работнику Учреждения надбавки за наличие ученой степени, надбавка устанавливается за наличие ученой степени по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплаты.

5.4.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам Учреждения, относящимся к профессиональной квалификационной группе педагогических работников в соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 27.11.2007 N 1002-ПП (ред. от 29.10.2014) «О внесении изменений в постановление Правительства Москвы от 23 марта 2004 г. N 172-ПП».

Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам Учреждения в размере:

- 40 процентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в течение первых трех лет работы;
- 50 процентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), имеющим диплом с отличием в течение первых трех лет работы.

Надбавка рассчитывается и выплачивается только по основной должности работника без учета должностей, занимаемых по совместительству и или выполнения дополнительной работы по другой или такой же должности (совмещения), пропорционально объему ставки заработной платы по основной должности работника, из расчета не более 1 (одной) ставки, определяемой для данной должности исходя из нормы часов.

5.4.3. Премии к праздничным датам, юбилейным датам Учреждения или Работника. Премии выплачиваются к праздничным датам, юбилейным датам работника предусмотренные ст. 112 ТК РФ. Размер указанных премий определяется в твердой сумме или в процентах от оклада по представлению руководителя.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: **17 число текущего месяца и 2 число последующего месяца.** Заработная плата перечисляется путем безналичного перевода на банковскую карту Работника в рамках зарплатного проекта на карту «Мир». Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в

письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней со дня выплаты заработной платы.

Работодатель обязуется по письменному заявлению Работника перечислять заработную плату на указанный им счет в банке. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до перечисления заработной платы на счет.

5.6. Работодатель обязуется выплачивать работникам, выполняющим установленную норму выработки (времени) и свои должностные обязанности, заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже, чем это предусмотрено Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на текущий год между Правительством Москвы, московскими объединениями Профсоюзов и московскими объединениями Работодателей.

5.7. Оплата отпуска производится **не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.**

5.8. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата и при наличии финансовой возможности учреждения предоставляется **компенсация в размере 50% платы за обучение.**

5.9. За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

5.10. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора. График работы доводится до сведения работников не менее чем за две недели до его введения в действие.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала ГБУДО г. Москвы «ДМШ № 42» устанавливается **пятидневная 40-часовая рабочая неделя** с двумя выходными днями (**суббота, воскресенье**).

6.3. Для педагогических работников организации устанавливается **шестидневная рабочая неделя** с сокращённой продолжительностью рабочего времени – **не более 36 часов в неделю. Выходной день: воскресенье.**

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников (концертмейстеров) в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. (Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры").

6.4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601, составляет (в астрономических часах):

у концертмейстеров – 24 часа в неделю (пункт 2.4. приказа)

у преподавателей – 18 часов в неделю (пункт 2.8.1 приказа).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в соответствии с (Приказом Минобрнауки №1601 от 22.12.2014 года). В соответствии с разделом VII Приказа учебная нагрузка преподавателей детских школ искусств не ограничивается верхним пределом, в пределах фонда средств на оплату труда. Нагрузка преподавателя устанавливается в соответствии с учебными планами, количеством обучающихся в классе, учебной программой, штатным расписанием Учреждения, обеспеченности кадрами, и в пределах фонда оплаты труда педагогического персонала.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой (Приказ Минобрнауки №1601 от 22.12.2014 года).

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях: уменьшения количества часов по учебным планам и программам и временного увеличения объема часов для временного замещения отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); восстановления на работе педагогического работника, 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. В указанных в пункте 2) случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников, в целях создания наиболее благоприятного режима обучения и отдыха учащихся, с соблюдением установленных санитарно-гигиенических норм, с учетом возрастных особенностей детей и пожеланием родителей. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536.) При наличии письменного согласия преподавателя, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может

быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы. В связи с производственной необходимостью преподаватель может проводить 14 уроков в день.

Преподавателям выделяется методический день один раз в учебную четверть, с целью повышения квалификации для посещения мастер классов, семинаров-практикумов в городе и за его пределами.

Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы до ухода работников в отпуск. Окончательную нагрузку директор утверждает до 10 сентября каждого учебного года. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов из-за сокращения количества учащихся. Учебная нагрузка учителей может быть разной в 1 и 2 учебных полугодиях в зависимости от увеличения или уменьшения контингента учащихся.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом школы, настоящими правилами, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению консультаций, осуществлением связи с родителями, с проведением родительских собраний, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой.

Переносы уроков, в ранее утвержденном расписании преподавателя или концертмейстера, возможны только после заранее поданного письменного заявления на имя директора и при получении положительного разрешения о переносе.

6.5. Дежурство педагогических работников по организации должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы организации, педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

6.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, передаётся на этот период для выполнения другими работниками.

6.7. При составлении учебного расписания Работодатель стремится к рациональному использованию времени педагогических работников, не допускающему длительных перерывов между занятиями.

6.8. Неполное рабочее время – 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), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- по просьбе преподавателя-студента.

6.9. Выходные дни предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и согласно расписанию занятий и графику работы. Работник может быть привлечён к работе в воскресенье или установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя с учётом мнения Профсоюза. Оплата работы в выходной день производится в соответствии с трудовым законодательством (статья 153 ТК РФ).

6.10. В связи с острым недостатком учебных площадей допускается устанавливать воскресенье рабочим днём для части педагогических и иных работников в соответствии с расписанием занятий и графиком работы, письменным согласием работника, с учетом мнения Профсоюза. Данная работа не является сверхурочной и не превышает установленные нормы часов за ставку заработной платы (статья 113 ТК РФ).

6.11. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается:
на один час – для всех работников.

6.12. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам на 30-40 минут.

6.13. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам, а также концертмейстерам и руководителю учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (постановление Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 года № 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии) не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другое время по согласованию с работодателем на основании заявления работника, если это не отразится на нормальном ходе работы учреждения.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

6.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Очередность предоставления отпусков руководителю учреждения устанавливается графиком отпусков, согласованным с Департаментом культуры города Москвы (учредителем).

Отпуска Работникам учреждения предоставляются, как правило, в период летних каникул для учащихся.

6.15. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации. В эти периоды

педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул. Графики работы в каникулы утверждаются приказом руководителя.

6.16. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение **дополнительного отпуска без сохранения заработной платы** (предусмотрено статьей 128 ТК РФ):

- в связи с бракосочетанием - 5 дней;
- в связи с рождением ребёнка - 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 5 дней;
- для участия в похоронах близких родственников - 5 дней;
- для ликвидации аварийной ситуации в доме - до 3-х дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

6.17. В соответствии с ч.2 ст.117 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ) **ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск** предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо к опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в ч.1 ст.117 Трудового кодекса РФ, составляет **7 календарных дней**. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день - **3 календарных дня**. Работникам, которые прошли вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) в соответствии со ст.5 Трудового кодекса РФ, предоставляются **два оплачиваемых календарных дня отдыха**.

6.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

6.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

6.21. При этом работникам (преподавателям и концертмейстерам), проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

6.22. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

6.23. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

6.24. Стороны договорились о предоставлении работникам ГБУДО г. Москвы «ДМШ № 42» **дополнительного оплачиваемого отпуска при предъявлении заявления в следующих случаях:**

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

6.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

6.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и Работодателем.

6.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

- предоставлять Работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

- вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с Профсоюзом инструкции по охране труда для работников ГБУДО г. Москвы «ДМШ № 42», определяет совместно с главным бухгалтером размеры финансирования мероприятий по улучшению условий труда (не менее 0,2 % бюджетной субсидии на выполнение Государственного задания и не менее 1% внебюджетных поступлений).

7.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой **не реже одного раза в 5 лет**. Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда согласовываются с Работодателем и Профсоюзом. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда.

7.4. Работодатель обеспечивает обучение и инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране, сохранности жизни и здоровья детей, антитеррористической защищенности, оказанию первой помощи пострадавшим и другим правилам охраны труда.

7.5. Работодатель обязуется:

- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- проводить вводный (при приеме на работу), первичный и повторный (плановый) **инструктаж работников по охране труда;**

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учёт;

- **обеспечивать прохождение** обязательных предварительных и периодических **медицинских осмотров** работников с оплатой **из всех источников финансирования** ГБУДО г. Москвы «ДМШ № 42». А также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- обеспечивать систематическое пополнение **аптечек первой помощи**, способствовать проведению вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом и другими заболеваниями;

- вести учёт средств социального страхования, один раз в полугодие информировать коллектив работников об их расходовании;

- финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.6. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдаётся бесплатно по установленным нормам мыло, моющие и чистящие средства.

7.7. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.8. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников.

7.9. Работодатель оказывает необходимую помощь и поддержку Профсоюзу и уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, предоставляет место для хранения документации Профсоюза.

7.10. Профсоюз и уполномоченные по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства по охране труда.

7.11. Работодатель контролирует соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.12. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счет средств Работодателя, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- незамедлительно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.13. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VIII. ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в **Социальный фонд России (СФР)**, Фонд медицинского страхования РФ;

- **выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 1 размера МРОТ по г. Москве** за счет средств Работодателя;

8.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.4. Работодатель, **при наличии финансовой возможности ГБУДО г. Москвы «ДМШ № 42»** гарантирует выплату материальной помощи работникам с учетом стажа работы в данном учреждении:

до **15 лет** стажа - **40%** одного размера МРОТ по г. Москве и М.О.,

от **15 лет до 24 лет** стажа - **50%** размера МРОТ по г. Москве и М.О.,

от **25 лет** стажа – **100%** размера МРОТ по г. Москве и М.О.

в следующих случаях:

- при необходимости **оперативного лечения**;

- при приобретении **путевки на санаторно-курортное лечение** (не чаще 1 раза в 5 лет);

- связанных с **погребением** умерших работников, близких родственников работников (супруга, детей, родителей);

- при наличии обоснованного ходатайства представителей работников и председателя Профсоюза;

8.4.1. Работодатель и Профсоюз **при наличии финансовой возможности производит** поощрительные выплаты к юбилейным датам работников с учетом стажа работы в данном учреждении.

8.5. Работодатель выплачивает педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом без занятия штатной должности) ежемесячную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, отсутствия в период временной нетрудоспособности или отсутствия по другим уважительным причинам.

8.6. Профком контролирует предоставление Работодателем дополнительного оплачиваемого отпуска сотрудникам, имеющим инвалидность и имеющим ненормированный рабочий день.

8.7. Работодатель обеспечивает работников возможностью бесплатного пользования библиотечным фондом учреждения в образовательных целях.

8.9. Работодатель и Профсоюз гарантируют денежное поощрение для работников в дни праздников при наличии финансовой возможности учреждения и профсоюза:

5 октября – День Учителя;

конец декабря – Новогодние каникулы;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

25 марта – День работника культуры.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях», законом города Москвы «О социальном партнёрстве», соглашениями, настоящим Коллективным договором.

9.2. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом Профсоюза.

9.3. Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза, по вопросам законных прав работников и их представителя со стороны руководящих работников организации, **ориентирует их на социальное партнёрство с Профсоюзом.**

9.4. Работодатель бесплатно производит печатные, множительные и переплётные работы для нужд Профсоюза, предоставляет место для хранения документации.

9.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации.

9.6. Представители Профсоюза включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.7. Работодатель с учётом мнения Профсоюза рассматривает вопросы оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам, и принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

9.8. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

9.9. Работодатель обеспечивает принятие мер **по предоставлению индивидуальных сведений в органы Социального фонд России (СФР)** на различных носителях, в том числе полный пакет документов необходимых для назначения пенсии работнику, **за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.**

9.10. Работодатель гарантирует проведение **двух профсоюзных собраний в год** при условии заблаговременного согласования с Профсоюзом времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

9.11. Членам Профсоюза, не освобождённым от основной работы, представителям Профсоюза в комиссиях организации предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя для выполнения общественных обязанностей. Работодатель учитывает работу членов Профсоюза при премировании, применяет меры морального и материального поощрения.

9.12. Члены Профсоюза, не освобождённые от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаний советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

10.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Работодатель обязуется ознакомить работников с настоящим договором в течение 7 календарных дней со дня подписания.

11.4. Разъяснять при необходимости условия коллективного договора работникам ГБУДО г. Москвы «ДМШ № 42».

11.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

11.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания данного договора.

11.7. Продолжительность переговоров не должна превышать:

трёх месяцев при заключении нового коллективного договора;

двух месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

11.8. Настоящий Коллективный договор **заключен сроком на три года, вступает в силу с «28» ноября 2024года.**

От работодателя:

Директор ГБУДО г. Москвы

"ДМШ № 42"

_____ Н.А.Скорикова

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУДО г. Москвы "ДМШ
№ 42"

_____ В.А. Давыдова

«__» _____ 20__ г.