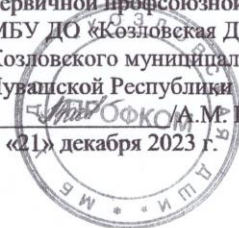




КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБУ ДО «Козловская детская школа искусств»
Козловского муниципального округа Чувашской Республики
на 2024-2026 годы

От работников:

Председатель профкома
первичной профсоюзной организации
МБУ ДО «Козловская ДШИ»
Козловского муниципального округа
Чувашской Республики
А.М. Васильева
«21» декабря 2023 г.



От работодателя:

Директор
МБУ ДО «Козловская детская школа иск»
Козловского муниципального округа
Чувашской Республики
/Н.В. Савицкая/
«21» декабря 2023 г.



Принят на общем собрании
трудового коллектива
первичной профсоюзной организации
МБУ ДО «Козловская ДШИ»
Козловского муниципального округа
Чувашской Республики

Протокол № 9 от «21» декабря 2023 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
В администрации Козловского муниципального округа Чувашской Республики

Регистрационный № *14* от «*21*» *декабря* 2023г.

Специалист по охране труда
администрации Козловского муниципального округа



В.Н. Челдаева

Челдаева В.Н.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Козловская детская школа искусств» Козловского муниципального округа Чувашской Республики.

1.1.2. Работники участвуют в управлении учреждением через профсоюзный комитет, ст. 29 ТК РФ и ст. 26 Закона об образовании в Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Чувашской Республики «О социальном партнёрстве», Отраслевым Соглашением между Минкультуры Чувашии и Республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры, 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 «Козловская детская школа искусств» Козловского муниципального округа Чувашской Республики (далее - 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, нормативными и правовыми актами Российской Федерации в сфере культуры.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профком) Васильевой Анастасии Михайловны;

- работодатель в лице его представителя – директора Савицкой Надежды Вячеславовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, в т. ч. и на директора, для которых ДШИ является основным местом работы и являющихся членами профсоюза первичной профсоюзной организации и на работников, не членов профсоюза первичной профсоюзной организации, перечисляющих ежемесячно на расчетный счет профкома денежные средства в размере одного процента заработной платы.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, на условиях Профкома (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. Льготы и гарантии, установленные коллективным договором, распространяются и на руководителя учреждения. Условия их предоставления определяются в трудовом договоре руководителя учреждения.

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

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

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Существенные изменения в коллективный договор вносятся после обсуждения на собрании трудового коллектива, незначительные изменения – после обсуждения на заседании постоянно действующей Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению, внесению изменений и дополнений и организации контроля за выполнением коллективного договора (далее - Комиссия) (утв. Приказом директора от 06.10.2023 года № 01-05,36а).

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает с Профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о премировании;
- 4) положение о распределении стимулирующих и компенсационных выплат
- 5) соглашение по охране труда;
- 6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 7) другие локальные нормативные акты,

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учет мнения (по согласованию) Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Примерной формой трудового договора (эффективного контракта) с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р., другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, республиканским соглашениями и 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 приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ и «Перечня профессий и должностей творческих работников...», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28 февраля 2007г. №252, только с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, система оплаты труда, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

2.8. Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.9. Преподавательская нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.10. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки работникам в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

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

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников), проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

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

2.5. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Окончательное распределение учебной нагрузки, составление тарификационных списков на новый учебный год должно быть завершено в учреждении не позднее 15 октября текущего года.

2.6. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается и тарифицируется на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям 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 уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения или увеличения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп)

в) а также в случаях:

- 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);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателям, 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 подпункте «в» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. При возложении на преподавателей, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, по обучению детей-инвалидов с применением дистанционных технологий, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

2.11. 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).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным

договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.167 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008г. №749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки»)

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. N 196 (Зарегистрирован в Минюсте России 2 июня 2023 г. N 73696).

3.3.5. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.3.6. Аттестация указанных в п. 3.3.5 коллективного договора работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.4. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

3.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

3.6 В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

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

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. 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) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

Предусмотреть также обязательное участие профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по п. 1; подп. «а» п.б. ст.81 ТК РФ.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. 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 пять лет до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организаций;

-молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

V. Рабочее время, время отдыха, социальные гарантии

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным графиком образовательного учреждения на учебный год, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также трудовым договором, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Совмещение и совместительство регулируется Постановлением Министерства труда и социальной политики Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных нормативными документами. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, порядок работы определяется общешкольными мероприятиями и графиками, личными планами педагогических работников, связанными с организацией воспитательной работы.

5.4. С целью сохранения кадрового потенциала педагогических работников работодатель может использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профкомом и с согласия работника с предупреждением об этом работника не позднее, чем за 2 месяца. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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, при этом работник должен заранее уведомить работодателя, до момента составления расписания.

5.5. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения 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, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.10. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Педагогическим работникам в случаях совпадения праздничных и выходных дней с каникулярным периодом предоставляются выходные дни (ст. 123 ТК РФ). В этих случаях размер заработной платы работников не меняется. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, педагогическим работникам 56 календарных дней, для инвалидов продолжительность трудового отпуска 30 календарных дней. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ – не менее 7 дней;

- с ненормированным рабочим днем - не менее трех календарных дней. (Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения профсоюзного органа работников (ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого

отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в организациях, финансируемых за счет средств республиканского бюджета Чувашской Республики, утв. постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 17 января 2003 года N 11 в редакции постановления Кабинета Министров Чувашской Республики от 09 апреля 2014 г. N 106).

5.13.2. Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск за общий трудовой стаж при условии нормальной явки на работу:

- свыше 3-х лет – 1 день; - свыше 10 лет – 2 дня; - свыше 20 лет – 3 дня.

Явка считается нормальной, если работник не имеет больничных листов и не пропустил рабочих дней за предыдущий календарный год по неуважительным причинам. Не учитывать отсутствие по причинам: отвлечение по государственным обязанностям, участие в профсоюзных мероприятиях.

5.13.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Положением о порядке и условиях представления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до 1 года, утвержденным учредителем с учетом мнения (по согласованию) профкома и Уставом учреждения. Длительный педагогический отпуск до 1 года, может быть предоставлен работникам учреждения (в том числе совместителям) с начала учебного года (с 1 сентября). При наличии оснований предоставления данного отпуска ранее, он может быть предоставлен в любое время года с согласия руководителя учреждения. В течение года, в период нахождения в длительном отпуске, на основании листка нетрудоспособности, по письменному желанию работника, отпуск продлевается на число дней нахождения на больничном листе.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе отдельным категориям работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, время дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни работников, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности учреждения, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. 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 (ст.108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5.4. В норму рабочего времени педагогических работников учреждения входит учебная и не учебная занятость. Учебная занятость включает проведение уроков и подготовку к ним, обучение детей-инвалидов на дому, консультации и дополнительные занятия с обучающимися. Не учебная занятость включает: ведение внеклассной работы, подготовку учащихся к смотрам, конкурсам, методическую работу и иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

5.5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.5.1. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации и Чувашской Республике являются:

- с 1 по 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 24 июня – День Республики;
- 4 ноября - День народного единства;
- 31 декабря – предновогодний день.

При совпадении нерабочих праздничных дней с выходными днями эти выходные переносятся на следующие дни, после праздничных дней.

5.5.2. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе установить субботу (ст. 111 ТК РФ).

5.6. 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, 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.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения 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 не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, независимо от количества отработанных часов (Письмо Минтруда РФ от 07.10.2020 №14-2/ООГ-15728). При этом, работа в выходной или праздничный день оплачивается пропорционально отработанному времени, а день отдыха в рабочий день оплачивается в 100% размере)

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет; инвалидов; беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ. Педагогическим работникам, концертмейстерам и методистам в соответствии с

постановлением Правительства от 14 мая 2015 года N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, 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.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное время в течение текущего рабочего года или присоединения к отпуску за следующий рабочий год.

5.11. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.12. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. В целях дополнительной социальной защиты работников, руководствуясь Конституцией Российской Федерации, предоставлять им социальный отпуск, с сохранением заработной платы за счёт экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности (ст. 116 ТК РФ, Отраслевое соглашение...) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (отцу) – 1 день;
- матери для сопровождения детей младшего школьного возраста в первый день учебного года – 1 день;
- матери на последний звонок – 1 день;
- многодетным родителям - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника – 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника – 1 день;
- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец, бабушка, дедушка, сестра, брат) – 3 дня

- в День рождения сотрудника – 1 день;
- День здоровья 27 апреля – 1 день.
- за работу без больничных дней за прошедший учебный год - с 1 сентября по 31 мая - 1 рабочих дня;
- председателю профкома - 3 рабочих дня;
- уполномоченному по охране труда – 2 рабочих дня;
- за вакцинацию от COVID -19 – по 2 дня (за каждый компонент вакцины).

5.14. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.16. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

5.17. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

5.18. В учреждении установить шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем, работу с ненормированным рабочим днем - для административных работников (приложение №1).

5.19. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

5.20. Общим выходным днем является воскресенье.

5.21. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.22. Работодатель по заявлению работника, обязуется предоставлять не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до 1 года ст.335 ТК РФ.

5.23. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ (Приложение №2).

5.24. Стороны договорились, что обязанности, которые выполняет каждый работник коллектива в соответствии со своей специальностью, квалификацией и должностью,

определяются ЕКС, Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ, от 22 сентября 2021 г. N 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (Зарегистрировано в Минюсте России 17 декабря 2021 г. N66403), а также должностными инструкциями, положениями, утвержденными в установленном порядке.

5.25. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.26. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3. Оказывать материальную помощь работникам, проработавшим в учреждении не менее одного года, на основании письменного заявления работника при наличии экономии фонда оплаты труда или из средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения в следующих случаях:

- в случае регистрации брака впервые;
- на похороны близких родственников (супруги, супруга, родителей, детей, брата, сестры, бабушки, дедушки);
- в связи с несчастным случаем, произошедшим на работе и повлекшим за собой продолжительное лечение, приобретение дорогостоящих лекарств;
- в связи с рождением ребенка;
- семье работника в случае его смерти;
- в связи с уходом на пенсию, проработавшему в Учреждении не менее 25 лет,
- в связи с юбилейными датами (50, 55,60, 65,70 лет);
- в иных случаях, согласно Положения о премировании и материальном стимулировании работников учреждения (Приложение №3), Положению об оказании материальной помощи работникам учреждения (Приложение №4).

5.4. **Стороны договорились**, что будут совместно проводить мероприятия, посвященные Дню пожилых людей, Дню защитника Отечества, 8 марта, Дню Победы, Дню работника культуры, Дню учителя, Новый год и т. д. с вручением цветов и подарков за счет средств Учреждения и Профсоюза.

5.5. Работодатель обязуется:

- выделять денежные средства для проведения профессиональных, корпоративных праздников, на новогодние подарки детям (до 14 лет вкл.) работников.

5.6. Профсоюз обязуется:

- обеспечивать детей работников Учреждения – членов профсоюза – новогодними подарками бесплатно (из средств профсоюзной организации),
- в случаях и порядке, предусмотренных Уставом, Положениями оказывать членам профсоюза материальную помощь, бесплатную юридическую помощь по социально-трудовым и иным вопросам;
- обеспечивать льготными санаторно-курортными путёвками членов профсоюза.

VI. Оплата и нормирование труда, гарантийные и компенсационные выплаты.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет роста эффективности работы, внедрения новых методик и технологий, прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

6.1. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со ст. 135 ТК РФ, Примерным Положением об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки, утверждённого постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 № 377 и «Положением по оплате труда работников МБУ ДО «Козловская ДШИ» (Приложение №2).

6.1.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются исходя из базового размера должностного оклада с учетом коэффициентов, учитывающих уровень образования, стаж педагогической работы, квалификационную категорию, утверждаемых Кабинетом Министров Чувашской Республики. Молодым специалистам должностные оклады устанавливаются с применением повышающего межстажевого коэффициента, утверждаемого Кабинетом Министров Чувашской Республики.

6.1.3. Под молодыми специалистами понимаются граждане Российской Федерации, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование и изъявившие желание непосредственно после окончания учреждения профессионального образования работать по трудовому договору в образовательных учреждениях не менее двух лет в соответствии с полученной квалификацией. В указанный в трудовом договоре стаж работы не включается время прохождения военной службы по призыву и отпуска по уходу за ребенком.

6.1.4. Должностные оклады руководящих работников устанавливаются исходя из базового размера должностного оклада с учетом коэффициентов, учитывающих уровень образования, квалификационную категорию, группу по оплате труда руководителей учреждений, к которой отнесено учреждение на основе объемных показателей деятельности, утверждаемых Кабинетом Министров Чувашской Республики.

6.1.5. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

6.1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает денежные выплаты, связанные с выплатой за наличие ученой степени, государственных наград, поощрением качественной и эффективной работы.

6.1.7. Соотношение между базовой частью фонда оплаты труда работников образовательных учреждений и стимулирующей частью фонда оплаты труда устанавливается в размере не менее 70 к 30.

6.1.8. Систему премирования регулировать Положением о премировании, которое является неотъемлемой частью коллективного договора (Приложение №5).

6.1.9. С учётом результатов и качества работы устанавливаются стимулирующие выплаты работникам в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств в соответствии с Положением о стимулировании труда работников в МБУ ДО «Козловская ДШИ» по согласованию с профсоюзной организацией учреждения (Приложение № 3).

6.1.10. Минимальный размер оплаты труда в учреждении не может быть ниже установленного Федеральным Законом минимального размера оплаты труда, ст. 133 ТК РФ.

6.1.11. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов преподавателей и сотрудников производить в соответствии с общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС).

6.1.12. Оплату труда в выходные и праздничные дни производить в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

6.1.13. Работникам устанавливаются ежемесячные доплаты за отраслевые награды:

- имеющим почётные звания, знаки отличия и награжденным Почетной грамотой Министерства культуры РФ и Российского профсоюза работников культуры, Почетной грамотой Министерства культуры РФ, Благодарностью Министра культуры РФ, Почётной грамотой Чувашской Республики (согласно Положения о моральном и материальном стимулировании (Приложение № 4).

6.1.14. Оплату времени при остановке работы, в случае невыплаты заработной платы на срок более 15 дней производить в размере не менее двух третей средней заработной платы, ст. 157 ТК РФ.

6.1.15. Зарботную плату выплачивать работнику два раза в месяц 24 и 9 числа каждого месяца. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы выплачивать ее с денежной компенсацией, ст. 236 ТК РФ.

6.1.16. Всем работникам ежемесячно выдавать расчетные листки до 15 числа. Форму расчетного листка утвердить с учетом мнения профсоюзного комитета, ст. 136 ТК РФ.

6.1.17. Возместить работнику расходы в случае направления его в служебную командировку:

- суточные (по Республике-100 руб., по городам ПФО – 300 руб., по гг. Москва и Санкт-Петербург-700 руб., по другим городам – 500 руб.);
- расходы за проезд – 100%;
- расходы по найму жилого помещения – 100%.

При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета, ст. 168 ТК РФ.

При командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

6.1.18. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, установить гарантии и компенсации, в соответствии со ст. 173, 174, 175 ТК РФ.

6.1.19. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров в учреждении сохранить за работником его среднюю заработную плату на период подготовки.

6.1.20. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливать в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

6.1.21. Лицам, работающим по совместительству, кроме лиц, совмещающих работу с обучением, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные коллективным договором для работников организации, ст. 287 ТК РФ.

6.1.22. Оплату за совмещение профессий работникам производить по соглашению трудового договора с учетом содержания (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

6.1.23. Стороны пришли к соглашению, что при наличии средств, работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам организации (Приложение №6):

- в связи со свадьбой;
- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец, бабушка, бабушка, сестра, брат);
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с несчастным случаем, повлекшим за собой долгое лечение и приобретение дорогостоящих лекарств;
- в связи с уходом на пенсию, проработавшему не менее 25 лет;
- работникам в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет), проработавшим в данной организации не менее 5 лет;

- семье работающего работника или ушедшего на пенсию из данной организации, в случае его смерти.

6.2. Работодатель обязуется:

- составлять расписание уроков с учетом педагогической целесообразности;
- устанавливать учебную нагрузку преподавателям на новый учебный год с учетом набора учащихся по согласованию с профсоюзным комитетом;

- преемственности классов;

- качества педагогической работы;

- обеспечения молодых специалистов учебной нагрузкой, не менее одной ставки;

- установление неполной учебной нагрузки, менее одной ставки, с согласия преподавателя.

- устанавливать размер окладов работника согласно Положения об оплате труда в организации, учитывающий:

а) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;

б) Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) минимальных окладов (ставок), повышающих коэффициентов к ним по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;

ж) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики в сфере оплаты труда;

з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

и) мнения профкома.

- подготовить и провести тарификацию педагогических и руководящих работников школы к началу учебного года;

- увеличить педагогическую нагрузку преподавателя с его согласия для замещения отсутствующего работника.

6.3. Работодатель обязуется предоставлять льготу за обучение детей в школе в размере 50% от установленной платы работникам школы, являющимся членами профсоюзной организации и на работников, не членов профсоюза, перечисляющих ежемесячно на расчетный счет профкома денежные средства в размере 1% заработной платы;

6.4. Стороны пришли к соглашению, что

6.4.1. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2021 г. второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;

- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

- в случае нарушения прав аттестуемого педагогического работника;

- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

6.4.2. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

6.4.3. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

Установление разрядов оплаты труда и надбавок за квалификационные категории (первую, высшую) осуществляется приказом руководителя на основании письменного заявления педагогического работника.

6.4.4. Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

6.5. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

6.5.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

6.5.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);

определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

6.6. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников, учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Создать «Комиссию по установлению размеров повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера» (Положение о «Комиссии» утверждено Приказом Минкультуры Чувашии от 05.12.2008 № 01-07/472) для предварительного рассмотрения и выработки рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера. В данный орган в обязательном порядке включать представителей профкома.

6.8.2. По согласованию с профсоюзным органом, утвердить Положение о норме труда в учреждении (Приложение № 4)

6.8.3. На основании распоряжения Учредителя осуществлять индексацию заработной платы работникам вследствие роста потребительских цен на товары и услуги (ТК РФ Статья 134)

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

VII. Охрана труда и здоровья.

7.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасности труда и охрана здоровья работников Учреждения является его обязанностью. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий Соглашения по охране труда, которое приведено в приложении № 8 к настоящему коллективному договору, являющемуся его неотъемлемой частью, и выделяет на эти цели средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 225 ТК РФ).

7.2. Работодатель обязуется:

Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.2.1. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

7.2.2. Обеспечить работников аптечками для оказания первой помощи.

7.2.4. Проводить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

7.2.5. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (статьи 214, 221 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

7.2.6. Обеспечивать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований, наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2.7. Предоставлять гарантии работникам при прохождении диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ТК РФ Статья 185.1):

- до достижения возраста сорока лет - 1 рабочий день один раз в 3 года;
- достигшим возраста сорока лет - 1 рабочий день один раз в год;
- предпенсионерам (за пять лет до пенсионного возраста), пенсионерам (работающим) - 2 рабочих дня ежегодно.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления.

7.2.8. Проводить анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.2.9. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в установленном законодательством порядке.

7.2.10. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.11. Осуществлять контроль за соблюдением Работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.12. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.2.13. Выполнять предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассматривать представления органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

7.2.14. Обучать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже одного раза в год, снабжать их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.15. Сохранять за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

7.2.16. Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда».

7.2.17. Приобретать для уголка по охране труда технические средства обучения, учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки.

7.2.18. Выполнять к 1 октября мероприятия по подготовке Учреждения к работе в зимних условиях.

7.2.19. Обеспечивать строгое соблюдение должностными лицами требований правил и норм охраны труда, технологической дисциплины, графиков ремонтов.

7.2.20. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения возложенных на них функций предоставлять не менее двух оплачиваемых часов в течение рабочей недели, устанавливать им дополнительные социальные гарантии, предусмотренные ст. ст. 25, 26, 27 Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профсоюзах их правах и гарантиях деятельности».

7.2.21. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин из тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда.

7.2.22. Обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда.

7.3. Работодатель и профком:

7.3.1. Пришли к соглашению, что для создания Системы постоянного контроля в вопросах охраны труда, в Учреждении образуется постоянно действующий орган - комитет (комиссия) по вопросам охраны труда, который состоит из представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.224 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. N 650н "Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда").

7.3.2. Согласились, что в случаях грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушений режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в Учреждении, необеспечение работающих необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создаётся реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственно руководителя.

Время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивать в соответствии со ст.157 ТК РФ и иными федеральными законами.

7.3.3. Исходя из того, что организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью в процессе труда, договорились, что помимо страховых выплат, которые должны быть выплачены потерпевшему в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» организация выплачивает пострадавшему единовременное пособие по решению Работодателя в размере не менее 5000,00 рублей.

7.3.4. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, выполнения настоящего раздела коллективного договора, информируют работников о принимаемых мерах.

7.4. Работодатель и профком обязуются:

- установить единый день охраны труда: **каждый первый вторник месяца;**
- при премировании работников учитывать состояние охраны труда и техники безопасности.

- Регулярно рассматривать на совместных заседаниях Администрации и Профкома вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.5. Профсоюз обязуется:

1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;

2. проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

3. оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций и на оздоровление из средств профсоюзного бюджета.

4. выделять по заявлению работников путёвки на санкурлечение по льготной цене

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.

8. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

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

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от з/п (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

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

8.7. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка председателя профкома, работников школы, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективного договора и соглашения, тс.39 ТК РФ.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 ст 81 ТК РФ, а также подпунктами «а» и «б» пункта 6 ст. 81 ТК РФ., с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения. В недельный срок сообщать профкому о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по заработной плате, по распределению стимулирующих и компенсационных выплат, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и других.

8.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

IX. Обязательства профкома.

9. Профком обязуется:

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

Представлять 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.

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

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

9.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения 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).

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

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

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

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

9.9. Участвовать в работе Комиссий учреждения по заработной плате, по распределению стимулирующих и компенсационных выплат учреждения по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

9.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- ✓ в связи со свадьбой,
- ✓ на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец, дедушка, бабушка, сестра, брат)
- ✓ в связи с рождением ребенка
- ✓ в связи с несчастным случаем, повлекшим за собой долгое лечение и приобретение дорогостоящих лекарств.
- ✓ в связи с уходом на пенсию, проработавшему в учреждении не менее 5 лет.
- ✓ семье работника, в случае его смерти.
- ✓ в связи с юбилейными датами (50,55, 60,65, 70 лет).
- ✓ за активную работу в профсоюзе и т.д.

9.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

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

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

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

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

Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда работников МБУ ДО «Козловская ДШИ»;
3. Положение о премировании работников МБУ ДО «Козловская ДШИ»;
4. Список работников с ненормированным рабочим днём;
5. Положение о комиссии по установлению размеров повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера;
6. Положение об особенностях направления работников МБУ ДО «Козловская ДШИ» в служебные командировки;
7. Соглашение по охране труда;
8. Положение о стимулирующих выплатах работникам МБУ ДО «Козловская ДШИ» на 2024-2026 год;
9. Нормы обеспечения средствами индивидуальной защиты работников;
10. Положение об обработке персональных данных МБУ ДО «Козловская ДШИ»;
11. План санитарно-оздоровительных мероприятий;
12. Положение о добровольных пожертвованиях и целевых взносах МБУ ДО «Козловская ДШИ»;
13. Положение о дистанционной (удаленной) работе в МБУ ДО «Козловская ДШИ»;