



МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

б-р Строителей, д. 7, г. Красногорск,
г.о. Красногорск, Московская обл., 143407

Тел.: (498) 602-84-10
e-mail: msrmo@mosreg.ru

Кому:
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ Г. ПРОТВИНО
"ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ"

УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации коллективного договора

Министерство социального развития Московской области, рассмотрев Запрос от 13.05.2025 № P001-9778276667-96936657, в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации уведомляет о регистрации Коллективного договора МАУДО "ДШИ", регистрационный номер 2324/2025КД, дата регистрации 29.05.2025.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Одновременно сообщаем следующее.

В абзаце восьмом пункта 1.2 и в пункте 14.1 Коллективного договора необходимо актуализировать название стороны трехсторонней комиссии Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения, а именно слова "Московским областным объединением организаций Профсоюзов" заменить словами "Союзом "Московское областное объединение организаций профсоюзов".

В пункте 8.2.5 раздела 8 "Охрана труда и здоровья" Коллективного договора ссылку на статью 227 Трудового кодекса Российской Федерации необходимо заменить на статью 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заместитель министра
социального развития
Московской области



Л.А. Туманова

29.05.2025

муниципальное автономное учреждение дополнительного образования г. Протвино

«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»



142281, РФ, Московская область, город Протвино, улица Дружбы, дом 20

Тел/факс (4967)74-55-48/ (4967)74-78-16

E-mail: ecole-des-arts@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 – 2028 год

От работодателя:
Директор
учреждения

М.В. Филонов

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:
Председатель профсоюзной
организации учреждения

Шестакова А.В.

(подпись, Ф.И.О.)

Раздел 1. 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 муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Протвино.
- 1.2 Основой для заключения коллективного договора являются:
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
 - Федеральный закон от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правил и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Закон Московской области от 31.03.1999г. № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»;
 - Закон Московской области от 27.07.2013г. № 94/2013-ОЗ «Об образовании»;
 - Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2025-2028г;
 - Московское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2024-2026г. от 20 декабря 2023г. № 196
 - Соглашение между Серпуховской территориальной организацией Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и руководителями учреждений, входящих в его состав, на 2022-2025 год
- 1.3 Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождений работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым сторонами.
- 1.4 Сторонами коллективного договора являются:
- Муниципальное автономное учреждения дополнительного образования городского округа Протвино, именуемое далее «Работодатель», в лице директора Филонова Михаила Васильевича, действующего на основании Устава;
- Трудовой коллектив в лице председателя профсоюзного комитета Шестаковой Анны Викторовны.
- 1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Работодателем, характером выполняемой работы.
- 1.6 Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение семи дней после его подписания.
- 1.7 Коллективный договор сохраняет своё 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.
- 1.8 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации
- 1.9 При смене формы собственника Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10 При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11 Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение всего срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ) или комиссией по ведению коллективных переговоров, контролю за его заключением и исполнением.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.13 Контроль за ходом исполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, комиссией по ведению коллективных переговоров, контролю за его заключением и исполнением, назначаемой приказом директора, которая не реже одного раза в год осуществляет проверку исполнения условий коллективного договора. Результаты работы комиссии освещаются на педагогических советах и общих собраниях трудового коллектива.

1.14 Локальные и нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, дополняют коллективный договор, принимаются с учётом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения.

Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор по соглашению сторон вступает в силу с 22 апреля 2025 года и действует по 22 апреля 2028 года включительно.

1.17 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чем оформляется соответствующее Дополнительное соглашение.

Раздел 2. Права и обязанности.

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение, требования Устава, условия коллективного договора, трудовых договоров;

2.1.2. предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

2.1.3. выплачивать в полном размере заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

2.1.4. устанавливать стимулирующие выплаты за эффективность и результативность работы;

2.1.5. создавать условия для профессионального и личностного роста работников;

2.1.6. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;

1.10 При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11 Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение всего срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ) или комиссией по ведению коллективных переговоров, контролю за его заключением и исполнением.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.13 Контроль за ходом исполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, комиссией по ведению коллективных переговоров, контролю за его заключением и исполнением, назначаемой приказом директора, которая не реже одного раза в год осуществляет проверку исполнения условий коллективного договора. Результаты работы комиссии освещаются на педагогических советах и общих собраниях трудового коллектива.

1.14 Локальные и нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, дополняют коллективный договор, принимаются с учётом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения.

Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор по соглашению сторон вступает в силу с 22 апреля 2025 года и действует по 22 апреля 2028 года включительно.

1.17 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чем оформляется соответствующее Дополнительное соглашение.

Раздел 2. Права и обязанности.

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение, требования Устава, условия коллективного договора, трудовых договоров;

2.1.2. предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

2.1.3. выплачивать в полном размере заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

2.1.4. устанавливать стимулирующие выплаты за эффективность и результативность работы;

2.1.5. создавать условия для профессионального и личностного роста работников;

2.1.6. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;

2.1.7. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.1.8. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.1.9. 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;

2.1.10. обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. соблюдать требования Устава, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов Учреждения;

2.2.2. соблюдать установленный режим труда и отдыха;

2.2.3. соблюдать правила и инструкции по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности;

2.2.4. соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.5. выполнять установленные нормы труда;

2.2.6. способствовать эффективности работы Учреждения, росту его общественного признания;

2.2.7. систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;

2.2.8. бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

2.2.9. беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

2.2.10. незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

2.2.11. ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом для данной категории работников;

2.2.12. своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя;

2.2.13. создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, уважать права всех сотрудников коллектива;

2.2.14. соблюдать Кодекс профессиональной этики работников Учреждения.

2.3. Разрешение трудовых споров

2.3.1. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору (контракт, соглашение) и администрации Школы по вопросам:

- охраны труда;
- нагрузки;
- удержаний из заработной платы;
- предоставления ежегодных отпусков;
- наложения дисциплинарного взыскания;
- перевода на другую работу;
- прекращения трудового договора;
- внесения изменений и исправлений в трудовую книжку и т.п. разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам) *ст.382 ТК РФ*);
- оплаты труда (оплаты сверхурочных работ, работы в выходные или праздничные дни и пр.);
- рабочего времени (незаконное отстранение от работы, утверждение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем и пр.);
- установления или изменения условий труда;

- возмещения работником ущерба, причиненного работодателю;
 - законности применения мер дисциплинарной ответственности;
 - неправомерных действий работника или работодателя (о восстановлении на работе и пр.)
- рассматриваются и регулируются комиссией по трудовым спорам.

2.3.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления в школе новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения Коллективного договора регулируется в соответствии с *Главой 61 ТК РФ* комиссией по трудовым спорам.

Раздел 3. 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 Учреждения, настоящим коллективным договором, Правилами охраны труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на срок не более 1 года, 3-х лет, 5-ти лет. Срочный трудовой договор, если Работник принимается на работу по совместительству или по совмещению.

3.2. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшение 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 оговаривается объём учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка предлагается, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.3. 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. Испытание до шести месяцев устанавливается заместителю директора, согласно статье 70 ТК РФ. Испытание при приёме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в 79 и в ст.207 ТК РФ.

При приёме 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 трёх лет, испытание при приёме на работу не устанавливается.

3.4. 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 новое учебное полугодие или учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, групп или количества обучающихся, изменение часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

3.5. Изменение условий Трудового договора в части установления учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год производится работодателем до 1 сентября текущего года. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогического работника в течение учебного года возможны по инициативе Работодателя в случаях:

3.5.1. сокращения количества учащихся;

3.5.2. замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

3.5.3. временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ);

3.5.4. восстановления на работе педагогического работника, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

3.5.5. возвращение на работу лица, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или по окончании этого отпуска;

3.5.6. работодатель предоставляет педагогическую 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 учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой не менее, чем на ставку заработной платы.

3.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

3.6.1. соглашение сторон;

3.6.2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3.6.3. расторжение трудового договора по инициативе Работника;

3.6.4. расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

3.6.5. расторжение трудового договора по инициативе Работодателя, может быть, по следующим специальным основаниям:

- за систематическое неисполнение Работником без уважительных причин обязанностей, определённых трудовым договором, уставом или Правилами внутреннего трудового

распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания,

- за прогул без уважительных причин, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение 4-х и более часов,

- за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения,

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения (применяется независимо от наличия у Работника дисциплинарных взысканий за предшествующие нарушения);

3.6.6. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

3.6.7. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо её реорганизацией;

3.6.8. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

3.6.9. отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

3.6.10. отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

3.6.11. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

3.6.12. нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днём увольнения работника считается последний день его работы.

3.7. Оформление изменения трудового договора производится путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между Работником и Работодателем трудового договора.

3.8. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72 ТК РФ.

3.9. Работодатель обязуется сообщать работникам в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников в соответствии с п. 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, обеспечить при сокращении штатов преимущественное право на оставление на работе 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:

- 3.9.1. предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- 3.9.2. проработавшие в организации свыше 10 лет;

- 3.9.3. одинокие матери, воспитывающие ребёнка до 16 лет;

- 3.9.4. одинокие отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;

- 3.9.5. родители, имеющие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- 3.9.6. награждённые государственными (муниципальными) и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

3.10. Расторжение трудового договора с работником (членом профсоюза) по инициативе администрации по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом, производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

Раздел 4. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

4.1.Работник имеет право:

- 4.1.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.
- 4.1.2. На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.
- 4.1.3. На рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.
- 4.1.4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 4.1.5. На отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков.
- 4.1.6. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 4.1.7. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 4.1.8. На объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- 4.1.9. На участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах.
- 4.1.10. На ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.
- 4.1.11. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- 4.1.12. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 4.1.13. На возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 4.1.14. Пользоваться другими правилами в соответствии с уставом Учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

4.2.Работник обязан:

- 4.2.1. Добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину.
- 4.2.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 4.2.3. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя.
- 4.2.4. Бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя.
- 4.2.5. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.
- 4.2.6. Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством.

4.2.7.Содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях Учреждения.

4.2.8.Экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя.

4.2.9.Соблюдать законные права и свободы обучающихся, воспитанников.

4.2.10.Уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся.

4.2.11.Выполнять другие обязанности, отнесенные уставом Учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

4.2.12.Сообщать работодателю о возникновении временной нетрудоспособности по болезни, в первый день невыхода на работу.

4.2.13.Соблюдать кодекс профессиональной этики, установленный в Учреждении.

4.3.Педагогический работник Учреждения имеет право:

4.3.1.На самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся.

4.3.2.На внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в Учреждении.

4.3.3.На повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации).

4.3.4.На аттестацию соответствующей квалификационной категории в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации.

4.3.5.На сокращенную продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий труда.

4.3.6.На дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

4.3.7.Пользоваться другими правами в соответствии с уставом Учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

4.4.Педагогические работники Учреждения обязаны:

4.4.1.Соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся.

4.4.2.Участвовать в деятельности педагогического и иных советов Учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

4.4.3.Обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.

4.4.4.Осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими).

4.4.5.Предоставлять родителям (законным представителям) учащихся достоверную информацию об образовательном процессе.

4.4.6.Выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности.

4.4.7.Выполнять другие обязанности, отнесенные уставом Учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

4.4.8.Соблюдать этику поведения между участниками образовательного процесса.

4.5.Работодатель имеет право:

- 4.5.1. На управление Учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных Уставом Учреждения.
- 4.5.2. На заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.
- 4.5.3. На ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров.
- 4.5.4. На поощрение работников за добросовестный эффективный труд.
- 4.5.5. На требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.
- 4.5.6. На привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 4.5.7. На принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ.
- 4.5.8. На реализацию иных прав, определенных Уставом Учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

4.6. Работодатель обязан:

- 4.6.1. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.
- 4.6.2. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- 4.6.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 4.6.4. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
- 4.6.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 4.6.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
- 4.6.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.
- 4.6.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.
- 4.6.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 4.6.10. Организовывать проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников.
- 4.6.11. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.
- 4.6.12. Создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения.
- 4.6.13. Создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников.
- 4.6.14. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе.
- 4.6.15. Исполнять иные обязанности, определенные Уставом Учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

4.6.16. Обеспечить выдачу каждому работнику ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из зарплаты.

4.6.17. Производить доплату за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника сотрудникам школы, выполняющим наряду с основной работой дополнительную работу.

Раздел 5. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.

5.1. Работодатель определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

5.2. Работодатель направляет педагогических работников на обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам по профилю педагогической деятельности за счёт Учреждения не реже, чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

5.3. 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.

5.4. 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 статьями 173-176 ТК РФ.

5.5. Работодатель обязуется организовать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности и способствовать аттестации работников при установлении квалифицированных категорий в соответствии с нормативными правовыми актами.

Раздел 6. Оплата труда.

6.1. Оплата труда работников Учреждения (ставка заработной платы, должностные оклады) осуществляется в соответствии с действующими нормативными правовыми актами РФ, законами и нормативными правовыми актами Московской области, Городского округа Серпухов Московской области от 16.01.2025г. № 106, «Положение об оплате труда работников МАУДО «ДШИ» (Приказ № 03-02/47 от 24.02.2025г.) настоящим коллективным договором, локальными актами Учреждения.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливается Работодателем не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов, утверждённых учредителем, в пределах фонда оплаты труда, а также в соответствии с объёмом выполняемой работы.

6.3. Заработная плата перечисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера (за выполнение работ, связанных с образовательным процессом, и не входящих в круг основных, в соответствии с Положением о доплатах компенсирующего характера в Учреждении; за работу во вредных условиях труда; совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу,

работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии с настоящим коллективным договором); выплаты стимулирующего характера (премиальные) – в соответствии с 6.4. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований и в соответствии с нормативными правовыми документами: «Положение об оплате труда работников МАУДО «ДШИ» (Приказ № 03-02/47 от 24.02.2025г.)

- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);
- при присвоении почётного звания, отраслевого нагрудного знака – со дня присвоения уполномоченным органом;
- при присуждении учёной степени доктора или кандидата наук по профилю Учреждения – со дня принятия решения о выдаче соответствующего диплома.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 текущего месяца. Работодатель обязуется по письменному заявлению Работника перечислять заработную плату на указанный им счёт в банке. При выплате заработной платы Работнику вручается расчётный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику;
- размеров и оснований произведённых удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей к выплате.

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

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

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

6.8. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, либо оплата в двойном размере.

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

6.10. Экономия средств фонда оплаты труда распределяется на нужды Учреждения, в том числе на премирование работников Учреждения, по согласованию с учредителем, с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

6.11. Стимулирующие выплаты производятся на основании «Положения об оплате труда работников МАУДО «ДШИ» (Приказ № 03-02/47 от 24.02.2025г.)

6.12. Стимулирующие выплаты производятся в размере из фонда оплаты труда и средств платной деятельности согласно «Положению об оплате труда работников МАУДО «ДШИ» (Приказ № 03-02/47 от 24.02.2025г.) и из средств, полученных от оказания платных услуг.

6.13. Установление размера доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера производится приказом директора школы с учетом показателей работы, на основании протокола заседания и решения постоянно действующей комиссии по стимулирующим выплатам (председатель профкома должен в неё входить).

6.14. Надбавки работникам за продолжительность работы в учреждении устанавливаются в следующих размерах, в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам):

От 1 года до 5 лет – 15 %

От 5 лет – до 10 лет -25%

Свыше 10 лет – 30 %

Раздел 7. Рабочее время и время отдыха.

7.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка в Учреждении, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждёнными Работодателем, а также условиями трудового договора. Режим работы школы: с 9.00 до 21.00

7.2. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

7.3. Для педагогических работников организации устанавливается шестидневная рабочая неделя.

7.4. 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. Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день производится в соответствии с трудовым законодательством (ст. 153 ТК РФ);

– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифам ставки, - в размере не менее двойной **дневной или часовой тарифной ставки.**

7.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», составляет астрономических часов:

У концертмейстеров – 24 часа в неделю (пункт 2.4. Приказа), у преподавателей – 18 часов в неделю (пункт 2.8.1. приказа).

7.6. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. По соглашению сторон педагогическому работнику может быть установлена продолжительность рабочего времени, превышающая нормальную продолжительность рабочего времени (40 часов) – не более 49 часов в неделю.

7.7. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, передаётся на этот период для выполнения другими работниками.

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

7.9. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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.

7.10. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, возможно сокращение продолжительности работы на один час – для всех работников.

7.11. Перерывы для отдыха и питания предоставляются на 30-60 минут.

7.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с ТК РФ, Законом от 29.12.2012 № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

- 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.

7.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

7.14. Очередность предоставления отпусков руководителю Учреждения устанавливается графиком отпусков.

Отпуска работникам учреждения предоставляются, как правило, в период летних каникул обучающихся.

7.15. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В этот период педагогические работники привлекаются Работодателем к методической и организационной работе. Графики работы в каникулы утверждаются приказом руководителя Учреждения.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, участников и ветеранов СВО, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно- исполнительной

системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- 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 (статья 335 ТК РФ, пункт 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

7.17. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска (помимо указанного в п.7.16) в следующих случаях:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 4 календарных дней;
- родителям (одному из родителей), отправляющих ребенка в школу, в возрасте с 6 до 12 лет – 1 календарный день (1 сентября).
- в связи с бракосочетанием – 1 день;
- в связи с рождением ребенка – 1 день;
- для участия в похоронах близких родственников (супруга, супруги, родителей, детей, опекунов, опекаемых, родных братьев и родных сестер, дедушек, бабушек, внуков) – 3 дня;
- для ухода за детьми-инвалидами – 4 дня в год;
- отсутствие листков временной нетрудоспособности в течение учебного года – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;
- в других случаях, установленных действующим законодательством.

7.18. Дополнительные оплачиваемые отпуска (согласно п.7.17) предоставляются работникам помимо основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

7.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом работникам (педагогическим работникам), проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

7.22. 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 подсчёта стажа, дающего права на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

7.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139. ТК РФ.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья.

8.1. 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 приёмам выполняемых работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний и требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями. А также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- незамедлительно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в Учреждении, или об ухудшении состоянии своего здоровья во время работы.
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.
- 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.

8.1.1. 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.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением создать службу охраны труда с обязательным включением в нее председателя профсоюзной организации или ввести должность специалиста по охране труда (либо назначить ответственного за охрану труда в учреждении), имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

8.2.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с обязательным включением в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в целях обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.2.3. Организовать проведение мероприятий в соответствии с требованиями СОУТ на рабочих местах работников культуры в соответствии с приказом Минтруда России от 21 ноября 2023 г. N 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», разработку и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников по результатам специальной оценки труда. Реализовывать мероприятия по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе с учетом мероприятий, предусмотренных Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков, в зависимости от состояния условий и охраны труда в учреждении.

8.2.4. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с ТК РФ (статьи 227 - 231), приказами Минздравсоцразвития России «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24.02.2005 №160, «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» от 15.04.2005 №275 и приказом Минздрава России от 28.05.2001 N 176.

8.2.5. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 227 ТК РФ), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда, приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

- 8.2.6. Организовать проведение периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 28.01.2021 №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».
- 8.2.7. Заключение договора на проведение медосмотра с медицинским учреждением за счет средств Работодателя.
- 8.2.8. Организовать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 8.2.9. Обеспечивать уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда. Предоставлять возможность уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета Учреждения осуществлять в рабочее время проверки по соблюдению законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.
- 8.2.10. Проводить обучение руководителей, специалистов, уполномоченных по охране труда за счёт средств работодателя
- 8.2.11. Осуществлять меры по организации и оформлению уголка по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.
- 8.2.12. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников, и вырабатывать меры по их улучшению.
- 8.2.13. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюзного комитета, уполномоченного по охране труда, вопросы выполнения Соглашения по охране труда.
- 8.2.14. обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- 8.2.15. проводить вводные (при приёме на работу) , первичный и повторный (плановый) инструктаж работников по охране труда;
- 8.2.16. проводить своевременное расследование несчастных случаев на работе и вести их учёт;
- 8.2.17. обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счёт средств Работодателя, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- 8.2.18. обеспечивать систематическое пополнение аптечек первой помощи, (не имеем право, только приобретать новые по истечении срока годности) наличие тонометра, способствовать проведению вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом, COVID – 19 и другими заболеваниями;
- 8.2.19. финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- 8.2.20. на работах, связанных с загрязнением, работникам выдаётся бесплатно по установленным нормам мыло, моющие и чистящие средства.

- 8.2.21. обеспечить установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 8.2.22. работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приёма пищи работников.
- 8.2.23. работодатель контролирует соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.3. В организации создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя, профсоюза и членов трудового коллектива.
- 8.4. Члены комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда по мере необходимости предоставляется возможность обучения по вопросам охраны труда с сохранением заработной платы за счёт средств работодателя.
- 8.5. Стороны совместно принимают участие в проведении проверок состояния условий охраны труда в организациях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.
- 8.6. Профсоюз совместно с представителем работодателя осуществляют:
- проведение общественного контроля состояния условий и охраны труда;
 - контроль за выполнением в учреждении требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, в том числе с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников (ст. 370 ТК РФ).

Раздел 9. Гарантии и меры социальной поддержки работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 9.1. 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);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 9.2. 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);
 - выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере ставки за счёт средств Работодателя;
- 9.3. работодатель, исходя из финансовых возможностей Учреждения, гарантирует выплату материальной помощи работникам с учётом стажа работы в данном учреждении:
- до 15 лет стажа – 40% одного размера должностного оклада (тарифной ставки);
 - от 16 до 24 лет стажа – 50% размера должностного оклада (тарифной ставки);
 - от 25 лет стажа – 100 % размера должностного оклада (тарифной ставки) в следующих случаях:
- при необходимости оперативного лечения;
 - связанных с погребением близких родственников работника (супруга, детей, родителей);

- при приобретении путёвки на санаторно-курортное лечение (не чаще 1 раза в 5 лет);
- при наличии обоснованного ходатайства представителей работников и председателя Профсоюза;

9.4. Работодатель производит поощрительные выплаты к юбилеям работников (50 и далее каждые пять лет) в размере одного должностного оклада (тарифной ставки).

9.5. Работодатель обеспечивает работников возможностью бесплатного пользования библиотечным фондом Учреждения в образовательных целях.

Раздел 10.

Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные силы Российской Федерации

10.1 Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 № 376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

10.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

10.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

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

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

10.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное

пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

10.7. Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

10.8. Действия трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

10.9. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

10.10. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

10.11. В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

10.12. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1 статьи 121 ТК РФ).

10.13. В соответствии со ст. 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

10.14. В случае если у мобилизованного работника есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения штата (ст. 170 ТК РФ).

Раздел 11. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

- 11.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01. 1996 № 10- ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашениями, настоящим Коллективным договором.
- 11.2. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.
- 11.3. 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.
- 11.4. Работодатель бесплатно производит печатные, множительные и переплётные работы для нужд Профсоюза, предоставляет место для хранения документации.
- 11.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по вопросам труда.
- 11.6. Работодатель обеспечивает принятие мер по предоставлению индивидуальных сведений в органы Социального фонда РФ 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.
- 11.7. Работодатель гарантирует проведение двух профсоюзных собраний в год при условии согласования с Профсоюзом времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).
- 11.8. 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 работы членов Профсоюза при премировании, применяет меры морального и материального поощрения.
- 11.9. Члены профсоюза, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаний, советов и т.д.) с сохранением средней заработной платы за счёт работодателя.
- 11.10. Профсоюзный орган разъясняет работникам положения коллективного договора, содействует в реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Раздел 12. Социальные гарантии молодежи

«Работодатель» обязуется:

- 12.1. Создавать условия, способствующие адаптации молодых специалистов к трудовой деятельности, их активного участия в жизни коллектива.
- 12.2. Предоставлять возможность повышения квалификации и получения специальности в учреждениях среднего и высшего профессионального образования.
- 12.3. Обеспечивать молодежи доступность занятий спортом, самостоятельным художественным творчеством.
- 12.4. Оказывать содействие в организации досуга молодёжи, проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.
- 12.5. Оказывать правовую помощь молодым работникам при решении социально-трудовых вопросов.

12.6. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены первичной профсоюзной организации Учреждения. Выдвигать в профсоюзные органы молодых членов первичной профсоюзной организации Учреждения.

Раздел 13. Основные направления деятельности профсоюзной организации.

Основными направлениями деятельности профсоюзной организации являются:

- осуществление контроля за исполнением работодателем трудового законодательства;
- защита индивидуальных и коллективных социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза в области занятости, трудовых отношений, условий оплаты труда, охраны здоровья и соблюдения трудовых гарантий;
- обеспечение профсоюзного контроля за соблюдением работодателем требований законодательства по охране труда, осуществление проверок состояний условий и охраны труда на рабочих местах, используемого оборудования, наличие средств коллективной и индивидуальной защиты работников;
- предъявление должностным лицам Учреждения обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных профсоюзным органом нарушениях требований охраны труда и контроль их выполнения;
- контроль проведения вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу, а также инструктажа на рабочем месте;
- участие в утверждении контингента работников, занятых на тяжелых условиях труда и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым, на основании действующего законодательства, предоставляется компенсация и требуется прохождение обязательных медицинских осмотров;
- оздоровление членов профсоюза и их семей в санаториях и пансионатах путем предоставления путевок через АО «СКО ФНПР «Профкурорт» с 20% скидкой, в санатории Подмосковья (профсоюзные) с 50% скидкой;
- выдача беспроцентной ссуды (до 30 000 рублей) согласно поданному заявлению и ходатайству профкома;
- оказание бесплатной юридической и правовой помощи по вопросам трудового законодательства и охраны труда;
- оказание материальной помощи;
- организация культурного отдыха для членов профсоюза и их семей;
- награждение активистов, членов профсоюза почетными грамотами, благодарностями и т.д.;
- вручение подарков в связи с юбилейными датами;
- оказание помощи в оздоровлении детей членов профсоюза в детских оздоровительных лагерях.

Раздел 14. Обеспечение гарантий и прав деятельности профсоюза.

14.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области», Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Московским областным объединением организации профсоюзов и объединениями работодателей Московской области, другими законодательными актами, настоящим коллективным договором.

14.2. Работодатель и трудовой коллектив Учреждения признают, что профсоюзный комитет является единственным органом, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписывать коллективный договор.

14.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов в соответствии со статьей 30 Трудового кодекса Российской Федерации – работников, не являющихся членами профсоюза.

Профсоюзный комитет обязуется представлять во взаимоотношениях с работодателем индивидуальные интересы работника, не являющегося членом профсоюза, в случае если он уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы и ежемесячного денежного перечисления средств из заработной платы на счет первичной организации в размере 1% от ежемесячной заработной платы.

14.4. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом на профсоюзном собрании работников Учреждения два раза в год отчитывается о выполнении коллективного договора и подводит итоги его выполнения.

14.5. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний, при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней). Для проведения собраний работодатель обязан выделить помещение, а также необходимые средства связи, оргтехнику, транспорт.

14.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно (вместе с выплатой заработной платы) бесплатно перечисляет на счет Серпуховской территориальной организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания профсоюзные взносы в размере одного процента заработной платы.

В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Подлинники заявлений об удержании профсоюзных взносов хранятся постоянно в бухгалтерии Учреждения до увольнения работника.

Профсоюзный комитет ежемесячно в письменном виде уведомляет бухгалтерию Учреждения о количестве работников, поставленных на профсоюзный учет или снятых с него.

14.7. Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзный комитет вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателя информацию по социально-трудовым вопросам.

14.8. Представители профсоюзного комитета в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации Учреждения, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений Учреждения, по расследованию несчастных случаев в Учреждении, по охране труда, по трудовым спорам, по специальной оценке, условий труда и другие имеющиеся в Учреждении комиссии.

14.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета, уполномоченного по охране труда на время участия их в конференциях, пленумах, президиумах, семинарах и других мероприятиях.

Не освобожденному от основной работы председателю и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 2 рабочих дня.

Председателю профсоюзного комитета, а при его отсутствии заместителю председателя профсоюзного комитета, выделяется не менее двух часов в неделю с сохранением заработной платы для организации профсоюзной работы.

14.10. Председатель профсоюзного комитета, его заместитель, уполномоченный по охране труда) не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласования с Серпуховской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ.

14.11. В соответствии со статьями 81, 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации председатель профсоюзного комитета, его заместитель, уполномоченный по охране труда не могут быть уволены по инициативе работодателя без согласования с Серпуховским территориальным комитетом Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ.

14.12. Работодатель представляет в вышестоящие организации для поощрения и представления к наградам за трудовые отличия кандидатуры работников Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

14.13. Работодатель рассматривает с учетом мнения профсоюзного комитета следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочной работе (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса Российской Федерации);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за особые условия труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года с даты его наложения (ст. 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации) и другие вопросы.

14.14. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию с ним) следующие локальные нормативные акты:

- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- положение об оплате труда (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
- положение о стимулирующих выплатах (премирование, надбавки, вознаграждения и др.) (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- правила и инструкции по охране труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);
- контингент работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

14.15. Профсоюзный комитет вправе вносить работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по вопросам социально-экономического развития и регулирования социально-трудовых отношений Учреждения, а также проекты этих актов. Работодатель обязан в семидневный срок рассмотреть представленные предложения и сообщить свое мотивированное мнение по ним.

14.16. Профсоюзный комитет вправе информировать работников Учреждения о своей деятельности, решениях его органов, проведении профсоюзных мероприятий через средства информации, имеющиеся в Учреждении (стенды, телефон, Интернет, электронная почта).

Раздел 15. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

- 15.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией коллективного договора, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон на коллегиальных заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора.
- 15.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями. Отчет о результатах контроля по исполнению коллективного договора представляется раз в год на общем собрании трудового коллектива.
- 15.3. При проведении указанного контроля стороны ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения коллективного договора.
- 15.4. Разногласия по вопросам выполнения условий коллективного договора рассматриваются в течение месяца.
- 15.5. Стороны при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров используют все возможные меры для устранения причин и урегулирования конфликтов в досудебном порядке.
- 15.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 15.7. Ответственность за включение в трудовые договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим коллективным договором, и их выполнение возлагается на работодателя и выборный профсоюзный орган.

Раздел 16. Заключительные положения.

- 16.1. Любые изменения коллективного договора возможны только по взаимному согласию сторон. Работодатель не вправе в одностороннем порядке отказываться от исполнения условий коллективного договора.
- 16.2. Любые изменения в коллективный договор вносятся путем принятия локального нормативного акта по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.
- 16.3. Изменения условий коллективного договора должны пройти уведомительную регистрацию в государственных органах по труду.
- 16.4. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации в Министерство социального развития Московской области, а также в течение 14 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников.