

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования города Перми

«Детская школа искусств № 15 «АРТика»

г.Пермь, ул. Ветлужская, д. 44

Коллективный договор

на 2022-25 годы

(новая редакция)

Директор
МАУ ДО «ДШИ № 15 «АРТика»

Кыл / О.Н.Кылосова

Председатель
профсоюзного комитета

Калимуллина / К.М.Калимуллина

« 30 » августа 2022 г.

« 30 » августа 2022 г.



Министерство промышленности и торговли Пермского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ <u>409</u> « <u>04</u> » <u>октября</u> 20 <u>22</u> г.
Подпись <u>Кыл</u>

«Детская школа искусств № 15 «АРТика» (далее – Школа) в лице директора *Кылосовой Ольги Николаевны*, действующей на основании Устава (далее – работодатель), с одной стороны, и работники Школы в лице председателя первичной профсоюзной организации *Калимуллиной Клары Миргазияновны*, действующей на основании Положения о первичной профсоюзной организации (далее – работники), заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Школе.
- 1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с целью определения взаимных прав и обязанностей работодателя и работников, защиты их социально-трудовых прав и установления социально-экономических и правовых гарантий.
- 1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на штатных работников и совместителей Школы.
- 1.4. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном для заключения коллективного договора.
- 1.5. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить выполнение обусловленных настоящим коллективным договором обязательств.
- 1.6. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и утверждаемых администрацией с учётом мнения первичной профсоюзной организации:
 - 1.7.1. Устав Школы;
 - 1.7.2. правила внутреннего трудового распорядка;
 - 1.7.3. положение о системе оплаты труда;
 - 1.7.4. положение о стимулировании труда преподавателей, концертмейстеров и сотрудников Школы;
 - 1.7.5. положение об оплате труда и порядке стимулирования преподавателей, концертмейстеров и сотрудников Школы по платным образовательным услугам;
 - 1.7.6. положение о тарификационной комиссии;
 - 1.7.7. положение об охране труда;
 - 1.7.8. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами.
- 1.8. Пункты 1.7.1 – 1.7.8 настоящего Коллективного договора действуют в отношении администрации и преподавателей Школы.

2. Трудовой договор.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения должны соответствовать требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).
- 2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).
- 2.4. Трудовые договоры могут заключаться: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.
- 2.5. Трудовой договор, кроме существенных условий, установленных трудовым законодательством, в обязательном порядке должен содержать льготы и компенсации.
- 2.6. Изменения условий трудового договора возможны либо по соглашению сторон, либо в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.
- 2.7. При заключении трудового договора с работником – членом первичной профсоюзной организации, по просьбе работника, ему может быть оказана консультационная помощь представителем профсоюзного комитета. Первичная профсоюзная организация имеет право знакомиться с трудовыми договорами членов профсоюза по их заявлению.
- 2.8. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов согласно учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учётом мнения первичной профсоюзной организации.
- 2.9. Учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров на новый учебный год утверждается руководителем Школы с учётом мнения Первичной профсоюзной организации.
- 2.10. До ухода в отпуск работодатель обязан ознакомить педагогических работников с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год.
- 2.11. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Школа является основным местом работы, сохраняется её объём и преемственность за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения контингента учащихся, отсева учащихся.
- 2.12. Возможность преподавания в Школе работникам, не являющимся штатными сотрудниками, предоставляется:
- если штатные преподаватели обеспечены преподавательской нагрузкой в объёме не менее, чем на ставку;
 - в случае производственной необходимости;
 - в случае отсутствия в штате преподавателя необходимой квалификации.

2.13. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 3-х лет устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период другим преподавателям.

2.14. Запрещается планировать учебную нагрузку на выходные и праздничные дни. В случае производственной необходимости (проведение праздничных мероприятий) возможна работа в воскресенье и праздничные дни с письменного заявления работника по приказу директора.

2.15. Изменение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года возможно либо по соглашению сторон, либо по инициативе работодателя в случае:

2.15.1. уменьшения количества часов по учебным планам и программам;

2.15.2. выхода на работу работника из отпуска по уходу за ребёнком в возрасте до 3-х лет либо досрочно, либо по его окончанию;

2.15.3. отсева учащихся класса.

2.16. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.76 ТК РФ).

2.17. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными документами с которыми работник должен быть ознакомлен в соответствии с трудовым законодательством.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

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

3.2. Работодатель с учётом мнения представителей первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Школы.

3.3. Работодатель обязан:

3.3.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом развития и совершенствования работы Школы, исходя из его финансовых возможностей;

3.3.2. повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года;

3.3.3. создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку необходимые условия для совмещения работы с обучением;

3.3.4. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующий размер оплаты труда (доплата за день вынесения решения аттестационной комиссией);

3.4. В состав школьной аттестационной комиссии в обязательном порядке входит представитель первичной профсоюзной организации.

4. Занятость работников

4.1 Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять представителей первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников и об изменениях условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, перечень сокращаемых должностей, перечень вакансий и причины сокращения.

4.1.2. Уведомлять территориальный центр занятости населения о предстоящем высвобождении в срок не менее, чем за три месяца до начала высвобождения.

4.2. 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:

4.2.1. работники, которым осталось два года и менее до выхода на пенсию по возрасту;

4.2.2. одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

4.2.3. родители, воспитывающие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;

4.2.4. работники, имеющие стаж работы 10 и более лет;

4.2.5. работники, награждённые отраслевыми государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

4.2.6. председатели первичных профсоюзных организаций;

4.2.7. молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата в полном объёме предоставляются все предусмотренные трудовым законодательством гарантии и компенсации, а также за сокращёнными работниками закрепляется преимущественное право приёма их на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время.

5.1 Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми директором с учётом мнения представителей первичной профсоюзной организации, трудовым договором, должностными инструкциями работников и Уставом Школы.

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

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных на ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и должностными обязанностями, определёнными Профстандартом «Педагог дополнительного образования».

5.4. Нормы педагогической нагрузки для педагогических работников составляют: по должности преподаватель - 18 часов в неделю, по должности концертмейстер - 24 часа в неделю.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя и удобства для учащегося. Преподавателям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Учебная деятельность в праздничные и выходные дни запрещена. В связи с учебно-производственной необходимостью допускается привлечение работников к выполнению работы, предусмотренной их должностными инструкциями и оговорённой их трудовыми договорами, только с их письменного согласия. Работа в праздничные и нерабочие дни оплачивается в двойном размере, или предоставляется другой день отдыха с учётом составленного графика согласно приказу директора. Выплаты, связанные с работой в выходные и нерабочие праздничные дни не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы.

5.8. По личным обстоятельствам и по согласованию с администрацией преподаватель имеет право перенести рабочий день (целиком или по частям) на другой день недели.

5.9. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются директором работе, обусловленной трудовым договором в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается распоряжением директора.

5.10. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в летний каникулярный период определяется в соответствии с трудовым договором, в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

6. Время отдыха.

6.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором с учётом мнения профкома не позднее, чем за три недели до наступления календарного года. Работники Школы вправе высказывать свои пожелания по графику отпусков в письменном виде на имя директора. В случае производственной необходимости (подготовка учащихся к поступлению в профильные учреждения, переэкзаменовка) время выхода в отпуска может корректироваться.

6.2. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый директором с учетом пожеланий работника в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных ТК, локальными нормативными актами.

6.4. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- 6.4.1. рождения ребёнка – пять дней;
- 6.4.1.1. сопровождения ребёнка в 1-й класс – один день;
- 6.4.2. в связи с переездом на новое место жительства – один день;
- 6.4.3. провода ребёнка на военную службу по призыву – один день;
- 6.4.4. в случае регистрации брака работника, либо детей работника – пять дней;
- 6.4.5. в случае похорон близких родственников – пять дней;
- 6.4.6. работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 12 лет – три дня;
- 6.4.7. работникам, при отсутствии в течение учебного года листка нетрудоспособности – 3 дня;
- 6.4.8. иным работникам, подпадающим под действие ст. 128 ТК РФ.
- 6.4.9. отпуска, предусмотренные пунктами 6.3.1 – 6.3.8 настоящего Коллективного договора предоставляются по согласованию с администрацией.

6.5. Работодатель обязан предоставлять педагогическим работникам, по их личному заявлению, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года, согласно ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6. Время перерыва для отдыха, график сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и п. 5.7 настоящего Коллективного договора.

7. Оплата и нормирование труда.

7.1. Заработная плата выплачивается в полном объеме не реже, чем через каждые полмесяца: даты выплат - 5 (первая половина заработной платы) и 20 числа (вторая половина заработной платы) каждого месяца.

7.1.1. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днём, выплата заработной платы производится в последний рабочий день, предшествующий дню выплаты.

7.1.2. Оплата очередного оплачиваемого отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

7.2. Задержка заработной платы, равно как и её выплата не в полном размере – недопустима. В случае задержки или выплаты заработной платы не в полном размере, работодатель несёт ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

7.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением о системе оплаты труда» МАУ ДО «Детская школа искусств № 15 «АРТика», разработанным на основе «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений в сфере культуры, молодежной политики и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры города Перми», утвержденное постановлением администрации города Перми от 20.10.2009 № 698, в редакции от 29.04.2022 № 326

Положение включает в себя:

- оплату труда работников по тарифным ставкам;
- оплату труда работников по должностным окладам;
- компенсационные выплаты;
- доплаты и надбавки из стимулирующей части ФОТ;
- иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

7.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», и не может быть ниже величины прожиточного минимума.

7.5. В минимальный размер оплаты труда не должны включаться районные коэффициенты.

7.6. Выплаты, связанные с работой в выходные и нерабочие праздничные дни, не могут включаться в состав ежемесячной заработной платы.

7.6. Выплаты осуществляются согласно выделенным ассигнованиям.

7.7. Изменение условий оплаты труда производится дополнительным соглашением к договору и является его неотъемлемой частью:

7.7.1. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

7.7.2. при присвоении почётного звания, или отраслевой награды – со дня его присвоения.

7.7.3. при наступлении необходимого стажа работы (выслуги лет).

7.8. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: Постановлением Правительства Российской Федерации, Постановлением от 20 октября 2009 г. № 698 об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений в сфере культуры, молодёжной политики и муниципальных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры города Перми в редакции от 29.04.2022 № 326.

нормы трудового права.

8. Гарантии и компенсации.

Гарантии и компенсации работникам осуществляются на основании раздела VII Трудового кодекса Российской Федерации и локальных актов Школы, которые являются приложениями к настоящему Коллективному договору.

9. Охрана труда.

9.1. Обязанности работодателя:

9.1.1. обеспечить безопасные условия труда, внедрение инновационных средств и способов безопасного труда, предупреждающих производственный травматизм и иные неблагоприятные последствия для здоровья;

9.1.2. провести в Школе специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учётом мнения представителей первичной профсоюзной организации;

9.1.3. проводить со всеми поступающими на работу в МАУ ДО «ДШИ № 15 «АРТика» обучение: вводный, первичный (для вновь принятых работников) и повторный

инструктаж по охране труда и технике безопасности, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи.

9.1.4. разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

9.1.5. вести электронный документооборот в области охраны труда;

9.1.6. обеспечить ведение и хранение журналов и книг учёта инструктажей по охране труда и технике безопасности, наличие нормативных и справочных материалов по охране труда;

9.1.7. обеспечивать работников спецодеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей;

9.1.8. обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством;

9.1.9. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с требованиями действующего законодательства и вести их учёт; включить в состав комиссии по расследованию несчастных случаев представителей профсоюза;

9.1.10. при отказе работника от работы, в случае возникновения объективно существующей опасности для его жизни или здоровья вследствие невыполнения работодателем своих обязанностей по охране труда, предоставить работнику другую работу на период устранения источника опасности, либо, при отсутствии такой работы, отправить работника в вынужденный простой, с оплатой вынужденного простоя в размере его средней заработной платы за последние три месяца;

9.1.11. разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения представителей первичной профсоюзной организации;

9.1.12. проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

9.1.13. проводить за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

9.1.14. осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более лёгкой работы;

9.1.15. устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;

9.1.16. создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;

9.1.17. вводить в состав комиссии по охране труда на паритетной основе членов первичной профсоюзной организации;

9.1.18. осуществлять совместно с представителями первичной профсоюзной организации контроль за охраной труда, соблюдением соглашения об охране труда;

9.1.19. оказывать всяческое содействие техническим инспекторам профсоюза работников культуры, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда, государственным инспекторам труда (по охране труда) при проведении проверок, запросов, иных мер контроля и надзора за соблюдением в Школе трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.1.20. вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;

9.1.21. во исполнение соответствующих решений комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых;

9.1.22. в случае необходимости информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий и больничных листов;

9.1.23. предоставлять работнику при прохождении диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;

9.1.24. предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID - 19), два оплачиваемых выходных дня в соответствии с решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;

9.1.25. ознакомить работников с инструкциями по охране труда под роспись в целях реализации права работников на безопасный труд. Работники, не прошедшие первичный и ежегодный инструктаж по охране труда и технике безопасности, до работы не допускаются.

9.2. Работник обязан:

9.2.1. правильно использовать оборудование, инструменты, следить за исправностью используемых инструментов и оборудования в пределах выполнения своей трудовой функции;

9.2.2. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.2.3. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

9.2.4. незамедлительно ставить в известность администрацию о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, приостановить работу до их устранения;

9.2.5. немедленно извещать администрацию о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на работе, или об ухудшении состояния своего здоровья или здоровья коллег;

9.2.6. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования.

9.3. Профсоюзная организация совместно с администрацией обязана:

9.3.1. организовывать физкультурно - оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Школы;

9.3.2. проводить работу по оздоровлению работников Школы и их детей.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. 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 с его профсоюзной деятельностью запрещено.

10.2. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учётом мнения профсоюзной организации.

10.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации возможность пользоваться оргтехникой, телефонной и факсимильной связью и доступом в Интернет.

10.6. Работодатель обязан ежемесячно бесплатно, в день выплаты заработной платы, перечислять членские профсоюзные взносы из заработных плат работников, являющихся членами профсоюза, на счёт первичной профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений.

10.7. Задержка перечисления взносов не допускается.

10.8. Работодатель обязан предоставлять возможность переноса учебных занятий членам профсоюза, избранным в качестве делегатов созываемых вышестоящим Профсоюзом конференций, пленумов, семинаров, совещаний и других мероприятий.

10.9. Работодатель обязан предоставлять председателю первичной профсоюзной организации по его письменному заявлению любую информацию, касающуюся социально-трудовых отношений, а также любые документы, либо их заверенные копии, регламентирующие деятельность Школы.

10.10 Члены профсоюза должны быть включены в состав комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, комиссии по трудовым спорам и других, предусмотренных настоящим коллективным договором и действующим законодательством.

10.11. Первичная профсоюзная организация обязана:

10.11.1. представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ;

10.11.2. осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10.11.3. совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников и осуществлять контроль;

10.11.4. в случае необходимости направлять учредителю Школы заявления о нарушении руководителем, его заместителями трудового права и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства, настоящего коллективного договора, с требованиями о применении к ответственным лицам соответствующих мер;

10.11.5. представлять интересы работников – членов профсоюза в суде при рассмотрении их трудовых споров;

10.11.6. осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

10.11.7. совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся работников в санаторно - курортном лечении;

10.11.8. осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

10.11.9. осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением отпусков и их оплатой;

10.11.10. совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта государственного пенсионного страхования, контролировать своевременность предоставления в органы пенсионного страхования достоверных сведений о работниках и полноту страховых отчислений.

11. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора.

11.1. Работодатель совместно с профсоюзом обязан направить настоящий коллективный договор в течение 7 календарных дней со дня его утверждения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Внутренний контроль за соблюдением настоящего коллективного договора возлагается на стороны, его заключившие.

12. Заключительные положения.

12.1. Настоящий коллективный договор действует согласно п. 1.6.

12.2. После истечения срока договора по соглашению сторон он может быть продлён дополнительным соглашением не более чем на три года.

12.3. Изменения и дополнения вносятся в настоящий коллективный договор по письменному заявлению представителя любой из сторон после обсуждения комиссией и принятия на общем собрании трудового коллектива.

Оглавление:

1. Общие положения	2
2. Трудовой договор	3
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	4
4. Занятость работников	5
5. Рабочее время	5
6. Время отдыха	6
7. Оплата и нормирование труда	7
8. Гарантии и компенсации	8
9. Охрана труда	8
10. Гарантии профсоюзной деятельности	10
11. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора	12
12. Заключительные положения	12

Оглавление

13

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью _____) листов

цифрами 7 прописью семь

Должность директор

Подпись Ивант. Д. Калачов

« 30 » августа 2022 г. М.П.

