

От работодателя:

директор
МАУДО «Детская школа искусств
Пермского муниципального округа»

А.Н. Кощеева
2025 г.

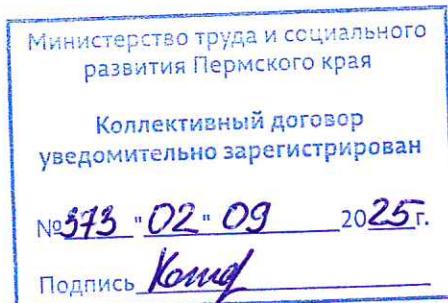


От работников:

председатель первичной профсоюзной
организации
МАУДО «Детская школа искусств
Пермского муниципального округа»
М.Н. Фадеева
«08» авгу́ст 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств Пермского муниципального округа»
Пермского края
на 2025 - 2028 г.г.



д.Кондратово 2025 г.

I. Общие положения

1.1. Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств Пермского муниципального округа» Пермского края (включая филиалы: «Гамовская детская школа искусств», «Култаевская детская школа искусств», «Лобановская детская школа искусств», «Сылвенская детская школа искусств», «Усть-Качкинская детская школа искусств», «Юго-Камская детская школа искусств») (далее — Учреждение) и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и распространяется на всех работников Учреждения.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Учреждения.

1.4. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.4.1. регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующих его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию;

1.4.2. установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

1.4.3. повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

1.4.4. создания благоприятного психологического климата в коллективе;

1.4.5. практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения независимо от членства в первичной профсоюзной организации и времени поступления на работу, а в части специально оговоренных льгот на членов семей Работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из учреждений дополнительного образования, правопреемником которых выступает Учреждение.

Льготы, предоставление которых осуществляется за счёт средств первичной профсоюзной организации Учреждения, распространяются только на Работников, являющихся ее членами.

1.6. Условия настоящего коллективного договора являются обязательными для сторон коллективного договора.

1.7. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности Учреждения и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже двух раз в год: за полугодие и год.

При выполнении настоящего коллективного договора в Учреждении, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, могут приниматься иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не ухудшающие положение Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, ее преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

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

1.9. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует три года с даты его подписания.

По истечении этого срока стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.10. Для разработки, обсуждения и принятия коллективного договора, контроля его исполнения, внесения в него изменений, а также регулирования социально-трудовых отношений в период действия коллективного договора создаётся двухсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из равного числа представителей Работодателя и Работников.

II. Трудовые отношения

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и выдается на руки работнику, согласно ТК РФ.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается согласно ст. 58 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе установленный объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Допустимая учебная нагрузка для директора школы определяется учредителем Учреждения. Максимальный объем педагогических часов директору школы устанавливается учредителем.

2.6. Условия труда руководителя филиала определяет руководитель Учреждения.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем на учебный год, исходя из количества часов по учебному плану, образовательной программе, обеспеченности кадрами, производственной необходимостью, других конкретных условий в данном учреждении. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.8. В периоды времени, свободные, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, педагогический работник вправе

использовать для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, утвержденной в тарификации или приказе руководителя учреждения, возможны только:

2.9.1. по соглашению сторон;

2.9.2. по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) и индивидуальных часов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в пункте 2.9.2 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

2.11. Для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году, работодатель должен ознакомить педагогического работника до ухода в очередной отпуск с их остаточной учебной нагрузкой, на новый учебный год в письменном виде (на конец учебного года).

2.12. Учебная нагрузка педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим педагогическим работникам.

2.13. Учебная нагрузка планируется таким образом, чтобы у педагогического работника оставалось не менее одного выходного дня в неделю. На нерабочие праздничные дни учебная нагрузка не устанавливается.

2.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением количества обучающихся в классе (группе), изменением количества часов работы по учебному плану, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ, учебных планов и т.д.).

2.15. Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка распределяется в первую очередь на:

2.15.1. педагогических работников, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы;

2.15.2. педагогических работников, для которых Учреждение является местом основной работы.

2.16. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда в Учреждении.

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

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

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

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и
повышение квалификации работников. Совмещение работы с обучением.
Аттестация работников.**

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд (ст. 196 ТК РФ).

3.2. Работодатель совместно с руководителями филиалов, с учетом мнения первичной профсоюзной организации определяют формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения и профстандартов.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в три года. (пп.2 п.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 196 и 197 ТК РФ).

3.3.2. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы сохранить за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. При направлении работника для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

3.3.4. Обеспечивать в установленном порядке проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

3.4. Работодатель вправе:

3.4.1. Проводить аттестацию работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

3.4.2. Самостоятельно определять необходимость подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также определять количество работников, направляемых на подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в течение финансового года.

3.5. Работники имеют право:

3.5.1. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.5.2. На проведение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

3.6. Работники обязаны:

3.6.1. Для подтверждения соответствия уровня профессиональной компетенции и эффективности труда проходить аттестацию, в целях подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию, в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой в учреждении..

3.6.2. Систематически повышать свой профессиональный уровень. Педагогические работники обязаны проходить профессиональную подготовку, повышение квалификации не реже чем один раз в три года (ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ).

3.6.3. Пройти профессиональную переподготовку при отсутствии необходимого образования (основание - Приказ Минтруда РФ Приказ Минтруда России от 05.05.2018 № 298н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

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

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

4.1.2. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращение), 3 (несоответствие занимаемой должности) или 5 (неоднократного неисполнения должностных обязанностей) части первой статьи 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица: проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие родители (усыновители), воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; лица, имеющие государственные награды в связи с педагогической деятельностью.

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

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

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебными расписаниям (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), условиями трудового договора, и должностными инструкциями работников.

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

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, которая оплачивается как стандартная 40-часовая неделя (ст. 263.1 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогического работника устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки и не может быть одинаковой для всех педагогических работников.

Другая часть работы педагогических работников предусматривает выполнение обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией и включает в себя:

- время, затраченное на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей;

- участие в деятельности педагогических и иных советов, методических объединений, в других формах методической работы;

- выполнение дополнительных возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с их учебно-воспитательным процессом;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям, проведение родительских собраний и т.п.

5.4. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул и не менее четырех часов при условии выполнения объема работы. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, если имеется возможность его замены или предварительной выдачи педагогических часов.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

5.10.1.1. при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней (128 ТК РФ);

5.10.1.2. для проводов детей в армию – 1 календарный день;

5.10.1.3. в случае регистрации брака – до 5 календарных дней (128 ТК РФ), в случае регистрации брака детей – до 2 календарных дней;

5.10.1.4. в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней (128 ТК РФ);

5.10.1.5. работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году (128 ТК РФ); участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году (128 ТК РФ);

5.10.1.6. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в год (128 ТК РФ);

5.10.1.7. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (128 ТК РФ).

5.10.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ)

5.11. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании принятых локальных нормативных правовых актов Учреждения, регулирующих порядок оплаты труда и стимулирования работников Учреждения, которые принимаются Работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации и являются неотъемлемой частью данного коллективного договора.

6.2. Заработка плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

6.3. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе размеров должностных окладов работников, утверждаемых нормативными правовыми актами администрации Пермского муниципального района, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов директора, заместителя директора, руководителя филиала Учреждения устанавливаются нормативным правовым актом администрации Пермского муниципального района.

6.4. Месячная заработка плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.5. Заработка плата работнику выплачивается посредством перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработка плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Окончательная выплата заработной платы должна быть произведена не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

6.6. На работников, выполняющих педагогическую работу, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения. Заработка платы педагогических работников исчисляется на основе тарификации, утвержденной на учебный год.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Ходатайствовать перед Учредителем о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда.

7.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством о специальной оценке труда.

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, обеспечению сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

7.1.5. Обеспечить работников учебно-вспомогательного персонала специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззаражающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.8. Разработать и утвердить правила и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

7.1.9. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.10. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников (в рабочее время каникулярного периода).

7.1.11. Оборудовать комнату (учительскую) в каждом филиале школы для отдыха педагогических работников учреждения.

7.1.12. Создавать в каждом филиале учреждения комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

7.1.13. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.14. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

7.1.15. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

VIII. Социальные гарантии и льготы работников учреждения

8.1. За счет фонда оплаты труда учреждения (экономии фонда оплаты труда), утвержденного в установленном порядке на текущий финансовый год, работникам может осуществляться единовременная выплата материальной помощи.

8.2. Основания и порядок выплаты материальной помощи, устанавливается локальным нормативным правовым актом Учреждения, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

8.3. Работникам, являющимся членами профсоюза Первичной профсоюзной организации МАУ ДО «Детская школа искусств Пермского муниципального округа» предоставляются дополнительные льготы и гарантии за счет профсоюзной организации Учреждения:

- бесплатная юридическая помощь, включая консультации по трудовому праву, подготовку исковых заявлений и представительство в суде;
- возможность приобретения для себя и членов своей семьи льготных путевок (до 20% от стоимости) в оздоровительные учреждения Пермского края (курорт «Ключи», санаторий «Красный Яр»), так же в профсоюзные санатории и курорты Российской Федерации (перечень на сайте profcurort.ru);
- приобретение Дисконтной карты члена профсоюза;
- льготное страхование жизни и здоровья по профсоюзной программе;
- материальную помощь профсоюзной организации и краевого комитета профсоюза в случаях дорогостоящего лечения, краж, пожара, смерти близких родственников;
- поощрение ведомственными наградами по ходатайству Профсоюза, а также профсоюзными благодарностями и почетными грамотами в связи с юбилейными датами и за активную работу в профсоюзе.

IX. Гарантии и обязательства профсоюзной деятельности

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

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

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

9.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и других членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегата созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (ст.374 ТК РФ) на основании информационного письма или иных подтверждающих документов.

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

9.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание производится только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения (ст. 374, 376 ТК РФ, ст.12 п.4 ФЗ № 10 от 12.0.1996 г. «О профсоюзах»).

Кроме того, мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения учитывается при расторжении трудового договора с членами профсоюза и в случае:

- повторного в течение одного года грубого нарушения работником устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 ст. 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместного с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 ст. 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 ст. 336 ТК РФ).

9.7. Работодатель предоставляет по запросу выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения необходимую информацию по вопросам организации труда и социально-экономического развития учреждения.

9.8. Члены выборного органа первичной профорганизации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.9. Согласно ст.371 ТК РФ работодатель принимает решение с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

- о введении или отмене режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в целях сохранения рабочих мест в том случае, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовые увольнения работников (ст.73);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя, в случаях установленных ТК РФ и настоящим коллективным договором (ст.82);

- привлечение работника к сверхурочным работам в определенных случаях (ст.99);

- составление графиков сменности при сменной работе (ст.103);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в определенных случаях (ст.113);

- утверждение графика отпусков (ст.123);

- введение системы оплаты и стимулирования труда, в т. ч. повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);

- установление системы стимулирующих выплат (ст.144);

- установление размера повышенной заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147);

- работы в ночное время (ст.154);

- применение систем нормирования труда (ст. 159);

- введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162);

- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196);

- разработка и утверждение инструкций по охране труда (ст. 212).

9.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации (профком) имеет право:

9.10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

9.10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

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

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

9.10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

9.10.10. Обеспечивать совместно с работодателем регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

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

9.10.12. Ходатайствовать о возможности досрочного снятия с работника дисциплинарного взыскания (ст. 194).

Раздел X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

10.1. Стороны договорились о том, что:

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

10.1.2. Рассмотрение всех возникающих в период действия коллективного договора разногласий и конфликтов, связанных с его выполнением осуществлять в течение 10 рабочих дней.

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

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

10.1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение срока, на который он заключен.

10.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

10.1.7. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

Прошнуровано и пронумеровано
На ~~15~~ 16 листах

