

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ №1»  
ГОРОДА МАГНИТОГОРСКА**

Рассмотрен и утверждён  
на общем собрании  
трудоу коллектива  
Протокол № 5 от 29.12.2023 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между работодателем и работниками муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств  
№1» города Магнитогорска на 2024 -2026 г.г.**

От имени работодателя –  
Директор МБУДО «ДШИ №1»  
г. Магнитогорска

Иванченко Ольга Владимировна



От имени работников –  
Председатель профсоюзного комитета  
МБУДО «ДШИ №1»  
г. Магнитогорска

Хазеева Нина Васильевна



2023 г.

## 1. Общие положения

Коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств №1» города Магнитогорска, именуемое далее «Школа» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками школы и работодателем в лице их представителей.

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств №1» города Магнитогорска именуемое далее «Работодатель», в лице директора ИВАЩЕНКО ОЛЬГИ ВЛАДИМИРОВНЫ, представляющего интересы Школы,

работники Школы, в лице председателя профсоюзного комитета Школы ХАЗЕЕВОЙ НИНЫ ВАСИЛЬЕВНЫ, именуемого в дальнейшем «Профком», который представляет интересы трудового коллектива.

1.2 Настоящим договором устанавливаются: обязанности сторон по отношению друг к другу, трудовые и социально-экономические права работников, порядок удовлетворения их профессиональных, экономических, социально-бытовых и культурных интересов, гарантии социальной защиты. /ст. 41 ТК РФ/

1.3. Стороны обязуются строго выполнять данный коллективный договор, который распространяется на всех работников школы, в т.ч. на совместителей, принятых по трудовому договору, осуществляющих работу согласно должностным инструкциям и Уставу школы, независимо от того, является он членом профсоюза или нет. /ст. 43 ТК РФ/

1.4. В вопросах, которые не отрегулированы в данном договоре, стороны руководствуются действующим законодательством РФ и Уставом учреждения.

1.5. Если в течение срока действия договора законодательством устанавливаются лучшие условия, чем в данном договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

1.6. Настоящий коллективный договор Утверждён на общем собрании коллектива и вступает в силу со дня подписания обеими сторонами. Любая из сторон, подписавшая коллективный договор, в течение срока действия вправе вносить в данный коллективный договор предложения об изменениях и дополнениях. Эти предложения могут быть приняты по взаимному согласию сторон.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – РФ) равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.8. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.9. Первичная профсоюзная организация работников (далее – профком) обязуется:

- представлять интересы работников школы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора;
- разъяснять работникам положения коллективного договора, осуществлять контроль за выполнением требований коллективного договора и иных локальных актов Школы;
- обеспечивать реализацию прав работников при рассмотрении трудовых споров с работодателем;
- содействовать эффективной работе школы присущими профкому методами и средствами.

1.10. Работники Школы обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка Школы;
- бережно относиться к имуществу школы, содержать помещение и рабочее место в порядке, выполнять правила техники безопасности;
- соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности;
- принимать участие в субботниках, организуемых Школой;
- повышать свой профессиональный и культурный уровень;
- укреплять свое здоровье, а также стремиться к здоровому образу жизни.

1.11. Во исполнение настоящего коллективного договора в Школе могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

## **2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение**

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками Школы, не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

2.3. В соответствии с абз. 4 статьи 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.4. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два - три года до наступления пенсионного возраста);
- одинокие матери (отцы), имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие трех и более детей;
- инвалиды;
- высококвалифицированные специалисты.

2.7. Расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев предусмотренных ст. 261 Трудового кодекса РФ.

2.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям

2.9. Работодатель в соответствии с главой 26 Трудового кодекса РФ предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

2.10. Работники Школы могут работать по совместительству в установленном законодательством РФ порядке за пределами рабочего времени по основной должности.

### **3. Рабочее время**

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Школе не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Для отдельных работников или групп работников Работодателем может быть установлен или разрешен гибкий график рабочего времени (ст.102 ТК РФ).

3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ. В выходные и нерабочие праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов.

3.5.. 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.

3.6. Недельная нагрузка педагогических работников не может быть менее одной ставки.

В исключительных случаях (состояние здоровья, учеба в ВУЗе, недобор учащихся по данной образовательной программе и др.), недельная нагрузка может быть менее одной ставки по письменному заявлению педагогического работника.

3.7. В случае превышения недельной нагрузки педагогического работника свыше 36 часов с работником заключается трудовой договор на условиях совместительства (внутреннего).

3.8. Стороны договорились, что формирование своего класса является задачей преподавателя. Количество учащихся в классе согласуется с Работодателем.

3.9. Стороны договорились, что почасовой режим работы преподавателями допускает проведение до 11,5 уроков в течение 1 рабочего дня при наличии не менее 0,5 часового перерыва на обед между сменами.

3.10. Стороны договорились, что работа преподавателей и концертмейстеров в каникулярное время осуществляется в соответствии с недельной нагрузкой, по плану Школы.

#### **4. Время отдыха**

4.1. Всем работникам Школы предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем для работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота или понедельник. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд».

4.2. В течение рабочего дня работникам Школы предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

4.3. Работникам Школы предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который на следующий год утверждается работодателем до 20 декабря текущего года.

4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

а) временной нетрудоспособности работника;

б) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

4.5. Для директора, преподавателей, концертмейстеров и методиста устанавливается ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Для иных работников Школы устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью – 28 календарных дней.

4.6. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса РФ, а также в связи:

- с регистрацией брака работника – до пяти календарных дней;
- с регистрацией брака детей работника – до трёх календарных дней;
- со смертью родственников и близких – до трёх календарных дней;
- с рождением ребенка (мужчинам) – до трёх календарных дней;
- с переездом на новое место жительства – до трёх календарных дней;
- с уходом за больными членами семьи на время болезни – в соответствии с медицинским заключением органов здравоохранения;

• с членством в профкоме комитета Школы – до пяти календарных дней;

• с другими случаями – по соглашению между работником и работодателем.

4.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Школы в соответствии с законодательством РФ.

- 4.8. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы в Школе.
- 4.9. Стороны договорились, что Работодатель предоставляет по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 31 календарных дней (включительно) в год.
- 4.10 Работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID -19), предоставляется два оплачиваемых выходных дня.

## **5. Оплата труда, компенсационные выплаты и стимулирующие надбавки**

- 5.1. Оплата труда, каждого работника Школы производится пропорционально количеству и качеству труда в соответствии с:
- законодательством РФ о труде;
  - «Положением об оплате труда и стимулировании работников МБУДО «ДШИ №1» (далее – Положение), принятым с учётом мнения выборного профсоюзного комитета;
  - иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления города Магнитогорска.
- 5.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.
- 5.3. Работодатель оставляет за собой право в одностороннем порядке лишить работника выплат стимулирующего характера за нарушение трудовой дисциплины, нанесение материального ущерба, за небрежное выполнение должностных инструкций и правил внутреннего трудового распорядка.
- 5.4. Оплата труда во время простоев, произошедших не по вине работников, производится в размере 2/3 установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при условии нахождения на рабочем месте во время простоя.
- 5.5. Стороны договорились, что заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца перечислением через банк на сберегательную книжку или пластиковую карточку работника. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.
- 5.6. Работодатель и Профком используют систему поощрения лучших работников Школы и выдвигают их кандидатуры на вручение грамот и наград разных уровней.
- 5.7. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 5.8. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных законодательством РФ. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться:
- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
  - для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
  - при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК).
- 5.9. Прочие удержания из заработной платы работника, в том числе по документам, не имеющим силу исполнительного листа для Школы, производятся только на основании письменных заявлений работников с указанием суммы удержания, полных реквизитов получателя и месяца начала и окончания удержания. Ответственность за полноту и достоверность сведений несет работник.
- 5.10. Работодатель не несет ответственности за убытки работника либо задержки перечисления удержанных сумм, связанные с неточностями сведений, указанных работником в заявлении.

## **6. Обеспечение безопасных условий и охрана труда**

6.1. Работодатель обязуется: - обеспечить в рабочих помещениях санитарно-бытовые условия в соответствии с действующими нормами: нормальный тепловой режим, искусственное освещение, соответствующее оборудование рабочих мест.

6.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

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

6.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.5. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций, по охране труда.

6.6. В соответствии с требованиями СП 3.1.5.2826- 10 «Профилактика ВИЧ инфекций» (п.9.7) Работодатель организует выполнение следующих мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников, охраной труда и техникой безопасности:

- предоставление всем работникам учреждения актуальной, надлежащей и своевременной информации о риске передачи ВИЧ-инфекции; - распространение среди работников учреждения информации об учреждениях и организациях, осуществляющих обследование и консультирование по вопросам ВИЧ/СПИДа;
- организация и проведение консультаций для работников учреждения по проблеме профилактики ВИЧ-инфекции; - осуществление эффективных мер в области безопасности и гигиены труда.

## **7. Социальные гарантии и льготы**

7.1 Работодатель и профком рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работников Школы.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Считать обязанностью сотрудничество в деле сохранения здоровья работников, профилактики и снижения заболеваемости, организации совместных мероприятий по оздоровлению, отдыху работников и их детей.

7.2. Работодатель, руководствуясь Положениями «Об оплате труда и стимулировании работников МБУДО «Детская школа искусств №1», «О выплате материальной помощи работникам МБУДО 2ДШИ №1» может выделять материальную помощь при наличии денежных средств и в следующих случаях:

- при увольнении в связи с уходом на пенсию (по достижению пенсионного возраста),
- в связи со смертью близких родственников,
- в связи с тяжелым материальным положением сотрудника,
- в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65 и т.д. лет),
- на частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника,
- на отдельные социальные нужды.

7.3. Профком принимает на себя обязательства:

- создать и поддерживать базу данных о работниках, нуждающихся в социальной поддержке (тяжело болеющих, одиноких матерях, отцах, многодетных семьях, неработающих ветеранах и др.) с целью оказания им помощи;

7.4. Профком обязуется выплачивать из средств профсоюзного бюджета работникам - членам профсоюза не чаще 1 раза в год:

- премии в связи с юбилейными датами;
- материальную помощь в связи с бракосочетанием работника;
- материальную помощь в связи с рождением детей;
- материальную помощь в случае тяжелой болезни работника;
- материальную помощь в связи со смертью работника и его близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей);
- материальную помощь в связи с тяжелым материальным положением.

7.5. 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 N 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.

7.6. 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 N 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.

7.7. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

7.8. 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).

7.9. 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.

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

7.11. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).



7.12. Действие 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.

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

7.14. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации или истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

7.15. 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 N 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](#) Трудового Кодекса РФ.

7.16. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым состоял в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному работнику по состоянию здоровья.

7.17. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы трудовое увечье или профессиональное заболевание; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской

обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.18. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни родителя имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, допускаются только с их письменного согласия.

## **8. Гарантии прав профсоюзной организации работников Школы. Обеспечение деятельности профкома работников Школы.**

8.1. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профкома. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. 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.

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

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

8.1.4. Члены профкома включаются в состав комиссий Школы по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, по трудовым спорам, расследованию несчастных случаев на производстве и т.п.

8.1.5. Работодатель признает, что работа председателя профкома является значимой для Школы и принимается во внимание при поощрении работников.

8.1.6. Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором прав профсоюзной организации и ее деятельности.

8.1.7. Профком обязуется оказывать всестороннюю поддержку работодателю при осуществлении уставной деятельности, модернизации и развитии Школы.

8.2. Работодатель предоставляет:

- профкому место для хранения профсоюзных документов;
- председателю профкома возможность участия в составе аттестационной комиссии; в совещаниях школы.

Работодатель предоставляет профкому помещения для проведения заседаний профкома, профсоюзных конференций, мероприятий для членов – профсоюза, обеспечивает возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.3. Профком гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту интересов через профсоюзную организацию:

- проводит бесплатные консультации;
- представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других органах в случае возникновения производственных и социальных конфликтов.

8.4. Профком использует средства только для нужд членов организации:

- для оказания материальной помощи;

- для решения культурных, оздоровительных и социальных вопросов коллектива школы;
- для организации работы профкома.

8.5. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профкома, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет первичной профсоюзной организации работников университета членских взносов (ст. 28 п.3 ФЗ «О профессиональных союзах») не позднее 5 дней после выплаты заработной платы.

8.6. Работники Школы, избранные в состав профкома и не освобожденные от основной работы не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу и уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия профкома.

8.7. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов профкома.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4. Предложения по внесению в коллективный договор дополнений и изменений в течение срока его действия вносятся в постоянно действующую комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений), сформированную в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.5. Разделы коллективного договора могут быть изменены и (или) дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров.

9.6. Дополнения и изменения, оформленные как приложение к коллективному договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

9.7. Приложения к коллективному договору действуют в редакции с учетом внесенных изменений и дополнений.

9.8. Все последующие изменения настоящего коллективного договора в части использования финансовых и материальных ресурсов Школы реализуются в рамках утвержденного директором плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в соответствии с законодательством.

9.9. Стороны договорились, что положения коллективного договора должны быть доведены работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания путем размещения текста коллективного договора на официальном сайте Школы.

9.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.11. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

9.12. В период действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-

экономическим вопросам и обязуются не прибегать к разрешению коллективных трудовых споров путем организации и проведения забастовок.

9.13. В случае нарушения данного обязательства работодатель вправе принимать к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Работодатель, при соблюдении работниками условий настоящего договора, обязуется не прибегать к массовым увольнениям.

9.14. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.15. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.16. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Школы, её реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Школы.

9.17. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

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

9.19. При ликвидации Школы в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.