

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное учреждение дополнительного образования  
«Детская школа искусств р.п. Романовка»  
Романовского муниципального района Саратовской области

(наименование организации)

на 2019 - 2022 годы

УТВЕРЖДЕН

на общем собрании работников  
Муниципального учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств р.п. Романовка»  
Романовского муниципального района  
Саратовской области.

« 14 » января 2019 г.  
Протокол № 1

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств р.п. Романовка» Романовского муниципального района Саратовской области и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей на 2019 - 2022 годы.

**1.2.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации согласно ст. 43 ТК РФ.

**1.3.** Сторонами настоящего Договора являются:

- Работодатель в лице директора муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств р.п. Романовка» Романовского муниципального района Саратовской области (МУДО «ДШИ р.п. Романовка») Антоновой Анны Михайловны (далее - Работодатель);

- Работники в лице представителя трудового коллектива муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств р.п. Романовка» Романовского муниципального района Саратовской области, преподавателя музыкального отделения Синельниковой Татьяны Александровны.

**1.4.** Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

**1.5.** Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

**1.6.** Представители сторон коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации.

**1.7.** Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников организации.

## **2. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА**

**2.1.** Стороны исходя из того, что эффективность работы управления зависит от согласованности интересов работодателя, и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования мастерства и опыта работников, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией и вовлеченностью работников в производство, улучшением качества труда.

**2.2.** Работодатель обязуется:

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, обучающимся в заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением;
- проводить анализ причин увольнения (высокой текучести) по конкретным профессиям; удовлетворенность (неудовлетворенность) условиями и оплатой труда.

**2.3.** Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- участвовать в конкурсах профессионального мастерства;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств предприятия, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по истечении срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств предприятия.

**2.4.** Гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, предоставляются работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям по направлению работодателя, на условиях и в порядке, определенных трудовым договором либо дополнительным соглашением, заключенным между работником и работодателем.

**2.5.** Работодатель имеет право и обязан:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимает участие в договорных отношениях с учебными учреждениями профессионального образования по подготовке молодых специалистов с последующим трудоустройством, обеспечивают прохождение производственной практики для студентов и учащихся, развивают институт наставничества;
- создает рабочие места для инвалидов согласно установленной квоте, трудоустраивает их самостоятельно либо по направлению органов государственной службы занятости;

- своевременно информирует органы государственной службы занятости населения о наличии вакантных рабочих мест (должностей) и предстоящем высвобождении работников;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

**3.1.** Трудовые отношения между работодателем и работниками строятся на основе трудовых договоров в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и других действующих нормативных актов, а также настоящим коллективным договором.

Каждый вновь принимаемый работник должен быть ознакомлен с действующим коллективным договором.

Интересы работодателя представляет руководитель муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств р.п. Романовка» Романовского муниципального района Саратовской области.

**3.2.** Прием на работу оформляется приказом работодателя (директора муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств р.п. Романовка» Романовского муниципального района Саратовской области) на основании заключенного трудового договора.

Экземпляр трудового договора выдается работнику на руки. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Трудовые договоры заключаются:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

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 1 статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ, срочный

трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

**3.3.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

**3.4.** В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

**3.5.** Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

**3.6.** Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных или иных нормативных актов о труде, настоящего коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются на общем собрании или в судебном порядке.

**3.7.** Администрация обязуется обеспечить полную и стабильную занятость и использование работников в соответствии с их профессией и трудовыми договорами.

**3.8.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 72.2 ТК РФ).

**3.9.** Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности штатов, рассматриваются на общем собрании.

**3.10.** Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять на общее собрание сведения о сокращении численности и штатов. О возможном массовом высвобождении работников (более 10 %) информация на

общее собрание, а также в службы занятости представляется не менее, чем за три месяца.

**3.11.** Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- инвалиды;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста или ребёнка инвалида до 18 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- семейные - 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);
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества.

**3.12.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным

пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса РФ).

**3.13.** В случае возникновения необходимости сокращения рабочих мест работодатель обязуется:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидирует вакансии, увольняет совместителей);
- ограничить совмещение профессий;
- при открытии новых рабочих мест преимущественное право предоставлять ранее сокращенным работникам организации.

## **4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

**4.1.** Работники пользуются правами, предоставленными им Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными актами о труде, а также заключенными с ними трудовыми договорами.

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями оплаты труда, действующими в организации;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда, и коллективным договором;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **4.2. Обязанности работников:**

Работники обязаны:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором и должностной инструкцией;

-соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, принятые в муниципальном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств р.п. Романовка» Романовского муниципального района Саратовской области;

-работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда;

-выполнять установленные нормы труда;

-своевременно сообщать директору муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств р.п. Романовка» Романовского муниципального района Саратовской области об отсутствии на рабочем месте по уважительным причинам (болезнь и т.д.);

-соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

-соблюдать требования по защите информации;

-содержать в чистоте и порядке свое рабочее место, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

-принимать меры к немедленному устранению причин, препятствующих или затрудняющих нормальный ход работы, в случае отсутствия возможности устранить эти причины своими силами немедленно доводить информацию об этом до сведения директора муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств р.п. Романовка» Романовского муниципального района Саратовской области

-поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей;

-вести себя достойно;

-воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

-бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

-не разглашать в течение срока действия трудового договора и после его прекращения охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну).

**4.3.** Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник, определяется положениями о соответствующих структурных подразделениях, должностными инструкциями, нормативными документами, техническими правилами.

## **5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**



### **5.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- в пределах заключенных с работниками трудовых договоров давать им указания, обязательные для исполнения;
- оценивать результаты труда работников (в том числе путем проведения периодической аттестации);
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

### **5.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментом, оргтехникой, нормативной документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, в полном размере выплачивать работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор (при необходимости) в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других

федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- обеспечивать систематическое повышение уровня квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- соблюдать предусмотренный трудовым законодательством и иными федеральными законами порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных работников;

- знакомить работников под роспись с перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну);

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

## **6. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА**

**6.1.** Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателем (представителями работодателя), направленная на обеспечение согласования их взаимных интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**6.2.** Основными принципами коллективного договора как формы социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

**6.3.** Сторонами социального партнерства являются работники и работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

**6.4.** Представителем со стороны работников является лицо, избранное на общем собрании работников учреждения и уполномоченное работниками на представление их интересов.

## **7. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ**

**7.1.** Социальная защита работников и членов их семей на страховых принципах.

Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (ст. 22 ТК РФ);

- осуществлять страхование работников предприятия от несчастных случаев на производстве;

- обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих;

- своевременно перечислять средства в фонды (медицинского и социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством;

- в целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;

- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на

страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществляются выплаты;

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносов;

- предоставлять работникам индивидуальные сведения о страховом стаже и начисленных страховых взносах за год и при увольнении;

- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- обеспечить деятельность комиссии по социально-бытовым вопросам, гласность в расходовании средств социального страхования.

Совет трудового коллектива:

- обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами (в соответствии со ст. 21 ТК РФ);

- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный;

- активно работать в комиссии по социально-бытовым вопросам, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом членов трудового коллектива;

- содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными законами, устанавливать контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива;

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

## **7.2. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работающих.**

Работодатель обязуется:

- своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинского осмотра;

- обеспечивать информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

Совет трудового коллектива:

- периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед коллективом и администрацией задачи по их предупреждению;

- содействовать работающим в обеспечении горячим питанием в специально отведенном для этого месте;

- контролировать использование путевок и расходования средств социального страхования.

## **7.3. Организация культурно-массовой, оздоровительной работы и содействия укреплению семьи.**

Работодатель обязуется:

- содействовать в организации производственной и оздоровительной гимнастики в соответствии с желанием работников;
- оказывать всяческую поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда, строго придерживаясь статей 253-264 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также по возможности, устанавливать дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

Совет трудового коллектива:

- организовать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, рабочих спартакиад, спортивных праздников, фестивалей для работающих и членов их семей;
- информировать работников о расходовании денежных средств на культурно-оздоровительную и спортивную работу;
- организовывать оздоровление детей работников (в период летних каникул), новогодние представления с вручением подарков детям работников (в период зимних каникул).

#### **7.4. Социальная защита молодежи.**

Исходя из задач и положений трудового законодательства, работа с молодежью ведется по двум направлениям:

- социальная защита молодых людей путем обеспечения им достаточного уровня дохода, обеспечивающего достойную жизнь;
- вовлекать молодых людей в активную профсоюзную жизнь.

Работодатель обязуется:

- оказывать содействие профкому в работе комиссии по работе среди молодежи;
- создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи;
- заключать трудовые договоры с молодежью в возрасте до 18 лет в обязательном порядке в соответствии со ст. 63 ТК РФ;
- организовывать обязательные предварительные медицинские освидетельствования при заключении трудового договора для лиц, не достигших возраста 18 лет (ст. ст. 69, 266 ТК РФ);
- соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях профессионального образования, (ст. ст.173-177 ТК РФ);
- организовывать конкурсы «Лучший работник дополнительного образования», торжественные вечера;
- решать вопросы профессионального роста молодых людей с соответствующим повышением заработной платы.

Совет трудового коллектива обязуется:

- создать при Совете комиссию по работе среди молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;
- анализировать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий (ст. ст. 173-177 ТК РФ)

## 8. ОПЛАТА ТРУДА

**8.1.** Оплата труда работников МУДО «ДШИ р.п. Романовка» осуществляется в соответствии с законами и иными нормативными актами, принимаемыми Президентом и Правительством Российской Федерации или другими органами по их поручению и на основании Положения об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств р.п. Романовка» Романовского муниципального района Саратовской области (постановление главы администрации Романовского муниципального района Саратовской области № 36 от 15.02.2012г), согласованного советом трудового коллектива.

**8.2.** Обязательствами работодателя являются:

- выплата заработной платы выплачивается не реже чем два раза в месяц 8 и 21 числа (ст. 136 ТК) каждого месяца. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы (на месте работы или через банкоматы), либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

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.

При этом страховые взносы в Пенсионный фонд России уплачиваются ежемесячно в полном объеме от начисленных выплат в пользу работника независимо от размера фактически выплаченных сумм.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

(ст. 236 ТК РФ);

- время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (157 ТК РФ);
- время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (должностного оклада) (ст. 157 ТК РФ);
- извещение работника об изменении систем и размеров оплаты труда, разрядов и наименования должностей не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ);

**8.3.** В свою очередь Совет трудового коллектива:

- организует общественный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;
- за несвоевременную выплату заработной платы может:
  - а) потребовать привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;
  - б) обратиться в орган Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности (штрафу) должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора (ст. ст. 5.31, 23.12 КоАП РФ);
  - в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом;
  - г) по собственной инициативе или по просьбе членов Совета трудового коллектива обратиться в суд.

**8.4.** Работодатель в пределах установленного фонда оплаты труда предусматривает средства, согласно Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и кино (за исключением учреждений дополнительного образования детей) Романовского муниципального района, Саратовской области (постановление главы администрации Романовского муниципального района Саратовской области № 35 от 15.02.2012г) и положения о стимулирующих выплатах работников учреждений культуры и кино Романовского муниципального района Саратовской области (приказ по отделу культуры и кино администрации Романовского муниципального района Саратовской области от 20.02.2012 года №1 «А»):

- для выплаты стимулирующего характера работникам организации;
- на выплату премий.

**8.5.** Размеры доплат и надбавок:

- а) предоставляется в размере, установленном нормативными документами МУК «РЦ библиотечная система».
- б) Предоставление дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска производится за выслугу лет за каждые отработанные два рабочих года один календарный день, но не более десяти календарных дней.

**8.6.** О введении новых условий оплаты труда или изменений условий труда, а также о введении, замене, перемене норм труда работодатель извещает работника и Совет трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца. Если по истечении указанного срока со дня официального извещения Совет не представит замечания и возражения, то работодатель имеет право на их введение.

**8.7.** При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

## **9. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**9.1.** Режим труда и отдыха устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденных собранием коллектива.

**9.2.** Общепринятыми выходными днями при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормативная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю. В МУДО «ДШИ р.п. Романовка» применяется пятидневная рабочая неделя, исходя из педагогической нагрузки преподавателя. Рабочий день преподавателей начинается и заканчивается исходя из расписания индивидуальных и групповых уроков учащихся.

По соглашению между работником и работодателем, согласно статей 93, 94 ТК РФ последний день рабочей недели сокращается на один час.

**9.3.** Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**9.4.** Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурящего работника. К дежурству могут привлекаться только специалисты по списку, согласованному с Советом трудового коллектива. Компенсация за дежурство производится путем предоставления другого дня отдыха.

**9.5.** Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

**9.6.** Предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск для педагогических и административных работников продолжительностью не менее 56 календарных дней и работников обслуживающего персонала продолжительностью 28 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (в случаях, предусмотренных ТК РФ).

**9.7.** Ежегодный оплачиваемый отпуск работник вправе разделить на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем в порядке, определенном действующим законодательством. График отпусков составляется с учетом обеспечения нормального хода работы учреждения.



**9.8.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, т.е. до 15 декабря текущего года (ст. 123 ТК РФ).

**9.9.** График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Выплата заработной платы производится за все время отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

В случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. В тех случаях, когда отпуск продлевается, он продлевается автоматически на соответствующее число дней. О продлении отпуска работник должен известить работодателя. Если работник хотел бы в связи с указанными обстоятельствами вместо продления отпуска перенести его на другой срок, он обязан согласовать это с работодателем.

**9.10.** Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 16 лет), по их просьбе и по соглашению с профкомом использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время с учетом, когда позволяют производственные условия;

- родителям и опекунам, воспитывающим детей – школьников (с 1 – 11-ый класс) предоставлять дополнительный оплачиваемый день отдыха - в День знаний;

- родителям и опекунам, имеющих детей–выпускников общеобразовательных школ предоставлять дополнительный оплачиваемый день отдыха – в день последнего звонка.

**9.11.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, помимо случаев предусмотренных законодательством РФ (ст.128 ТК РФ), так же в связи:

- а) со свадьбой самого работника - до 10 календарных дней;

- б) свадьбой детей – до 3 календарных дней;

- в) смертью родственников и близких - до 3 календарных дней;

- г) отцу в связи с рождением ребенка - до 3 календарных дней;

- д) проводы сына в армию – до 2 дней.

**9.12.** Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

**9.13.** В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого

отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

## **10. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

**10.1.** Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда берет на себя работодатель.

Работодатель обязуется в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда:

- выделять средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором;
- выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по охране труда;
- проводить специальную оценку условий труда рабочих мест;
- проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов и рабочих предприятия в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- организовывать проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр;
- обеспечивать в случае необходимости своевременную выдачу работникам средств индивидуальной защиты. Не допускать приобретения СИЗ без сертификата соответствия;
- проводить мероприятия по усилению пожарной безопасности, обучению работников пожарно-техническому минимуму;
- осуществлять расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**10.2.** Организация выплачивает работникам, состоящим с ним в трудовых отношениях, обеспечение по страхованию в виде:

- пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием;
- выплачивается за весь период нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100% его среднего заработка;
- единовременных и ежемесячных страховых выплат (если страховой случай наступил в период работы застрахованного на данном предприятии);
- застрахованному, если по заключению учреждения МСЭ результатом наступления страхового случая стала утрата им профессиональной трудоспособности;

- лицам, имеющим право на их получение, если результатом наступления страхового случая стала смерть застрахованного;
- оплаты отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ);
- в связи с предоставлением застрахованному путевки на санаторно-курортное лечение вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

**10.3.** Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

**10.4.** Ввести обязательное за счет средств организации в соответствии с законодательством Российской Федерации медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**10.5.** Обеспечить условия и охрану труда женщин в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

**10.6.** Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

**10.7.** Совместно с Советом трудового коллектива организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

**10.8.** Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Советом трудового коллектива вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

**10.9.** Обеспечивать гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

## **11. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ДОГОВОР**

**11.1.** Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

**11.2.** При изменении условий деятельности МУДО «ДШИ р.п. Романовка» в договор в период его действия могут быть внесены дополнительные изменения.

**11.3.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

**11.4.** При реорганизации организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

**11.5.** Общее собрание коллектива работников МУДО «ДШИ р.п. Романовка» предоставляет совместной комиссии представителей работников и работодателя право на рассмотрение и принятие решений о внесении изменений и дополнений в содержание действующего коллективного договора. Соответствующие изменения и дополнения вступают в силу с момента принятия комиссией согласованного решения. В случае непринятия согласованного решения заинтересованная сторона вносит соответствующее представление о возобновлении переговоров. Переговоры должны быть начаты не позднее семи дней со дня получения письменного уведомления одной из сторон. Внесенные дополнения и изменения оформляются в виде приложений к коллективному договору с обязательным ознакомлением всех работников.

**11.6.** Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с действующим законодательством.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**12.1.** Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, который вступает в силу со дня утверждения собранием работников и действует в течение всего срока.

**12.2.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

**12.3.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

**12.4.** Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

**12.5.** Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

**12.6.** Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

### 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Настоящий коллективный Договор принят на общем собрании МУДО «ДШИ р.п. Романовка» «14» января 2019 года и заключен в четырёх экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Представитель работодателя –  
Директор МУДО «ДШИ р.п. Романовка»

А.М. Антонова  
«14» января 2019 г.



Представитель работников -  
Преподаватель музыкального отделения  
МУДО «ДШИ р.п. Романовка»

Семельская Т.А. Синельникова  
«14» января 2019 г.

Зарегистрирован в органе по труду  
«22» 01. 2019 г. Рег. № 67/19-к

Семельская Т.А.  
(Ф.И.О. работника, осуществившего регистрацию)

М.П.



Пронумеровано, пронумеровано и скреплено  
печатью

21 (Младшая группа) листа(ов)

Директор МУДО «ДШИ р.п. Романовка»:

Антонова А.М./

