

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного**  
**учреждения дополнительного образования**  
**«Детская школа искусств п. Пробуждение**  
**Энгельсского муниципального района»**

на 2024 – 2027 годы

п. Пробуждение ЭМР  
2024 г

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств п. Пробуждение Энгельсского муниципального района», именуемом далее МБУДО «ДШИ п. Пробуждение ЭМР». Коллективный договор составлен в соответствии с действующим Трудовым Кодексом, Отраслевым соглашением между министерством культуры Саратовской области и Саратовской областной организацией Общероссийского профсоюза работников культуры на 2023 – 2025 гг.; Соглашением о социальном партнерстве в сфере труда между управлением культуры администрации Энгельсского муниципального района, Энгельсской районной организацией Саратовской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры и администрацией Энгельсского муниципального района на 2023-2026 годы и иными нормативно - правовыми актами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств п. Пробуждение Энгельсского муниципального района», в лице директора Кирдяшовой Ирины Владимировны, действующего на основании Устава, (далее «Работодатель»), и работники МБУДО «ДШИ п. Пробуждение ЭМР», (далее «Работники»), представляемые первичной профсоюзной организацией МБУДО «ДШИ п. Пробуждение ЭМР», именуемой далее «Профсоюз», в лице председателя Севрюковой Натальи Михайловны, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации МБУДО «ДШИ п. Пробуждение ЭМР».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе МБУДО «ДШИ п. Пробуждение ЭМР»;
- закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников МБУДО «ДШИ п. Пробуждение ЭМР».

1.6. Коллективный договор заключается на срок три года, вступает в силу с 12.04.2024 года и действует до 11.04.2027 года.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

## **II. Трудовой договор, гарантии занятости**

Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах в соответствии с ТК РФ, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.57 и ст.67 ТК РФ). Трудовые договоры для различных категорий Работников разрабатываются Работодателем и согласовываются с профсоюзом. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57, ст.60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положения Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениям, коллективным договором.

В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение должности;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями (в ст. 70 и 201 Трудового кодекса РФ).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут

применяться наказания за упушения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

**Работодатель обязуется:**

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу, с заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер на неопределенный срок;
- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер на определенный срок при принятии на работу совместителя;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.57, 58 ТК РФ);
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ);
- проводить аттестацию Работников согласно Положения об аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности и Положения об аттестации работников МБУДО «ДШИ п. Пробуждение ЭМР» с целью подтверждения соответствия занимаемой должности при участии Профсоюза;
- устанавливать нагрузку Работникам не менее одной тарификационной ставки;
- устанавливать нагрузку Работникам менее одной тарификационной ставки только с согласия Работника;
- рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращения численности и штата, с участием Профсоюза (ст.82 ТК РФ);
- сообщать в Профсоюз не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях Работников, соответственно, не позднее, чем за три месяца (ст.12 п.2 ФЗ РФ о профсоюзах);
- представлять в Профсоюз не позднее, чем за два месяца проекты приказов о сокращении численности или штата Работников, планы-графики об освобождении Работников с разбивкой по месяцам, список

сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 5 или более работников в течение 30 календарных дней;

- расторгать трудовой договор с Работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя по п. 2, 3 или 5 ст.81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со ст.373 и 374 ТК РФ;
- не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи;
- предоставлять лицам, получившим уведомление о сокращении, свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период до двух месяцев;
- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- «семейные», при наличии двух или более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию);
- лица, отработавшие на предприятии более десяти лет;
- работники, получившие профзаболевания или производственную травму на предприятии;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества.

### **III. Оплата труда**

Фонд оплаты труда состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Стимулирующая часть распространяется в полном объеме на стимулирование всех работников учреждения. Для принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера, разрабатываются критерии и создается комиссия с участием председателя профсоюзного комитета.

#### **Работодатель обязуется:**

- производить оплату труда Работников согласно Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств п. Пробуждение Энгельсского муниципального района»;
- индексировать должностные оклады работников в соответствии с нормативными актами органов местного самоуправления Энгельсского муниципального района Саратовской области;

- своевременно знакомить Работников с условиями оплаты их труда, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно предоставляемым к оплате;
- производить распределение и выплату премий, стимулирующих доплат, надбавок и другие выплаты по согласованию с Профсоюзом в соответствии с Положением по материальному стимулированию работников МБУДО «ДШИ п. Пробуждение ЭМР»;
- выплачивать заработную плату не позднее 15 и 30 числа каждого месяца, выдавать каждому Работнику расчетный лист установленного образца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим (праздничным) днем, выплату заработной платы производить накануне этого дня. Выплату отпускных производить не менее чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты отпускных, в установленном законом сроке, отпуск переносится и началом отпуска считается третий день после выплаты отпускных;
- сохранять за Работниками в случае приостановки ими работы в связи с задержкой заработной платы более 15 дней все права, предусмотренные трудовыми договорами и настоящим коллективным договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объеме;
- извещать Работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;
- своевременно выплачивать заработную плату и перечислять начисленные на неё страховые взносы в Социальный фонд России ежемесячно в полном объеме.
- месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного правительством РФ

#### **IV. Режим труда и отдыха**

Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми общим собранием работников и утвержденные Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с Профсоюзом.

При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов (48 академических часов) в неделю. В рабочее время педагогических работников включается учебная работа,

воспитательная, методическая, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями.

Для сотрудников, работающих по штатному расписанию (кроме сторожей (вахтеров)), устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю. График работы сторожей (вахтеров) – сутки через трое с 08.00 ч. до 08.00 ч. Для преподавателей и концертмейстеров устанавливается рабочее время – в соответствии с расписанием.

Общим выходным днем является воскресенье (кроме преподавателей и концертмейстеров, имеющих другие выходные дни и занимающихся по воскресеньям в соответствии со своим расписанием).

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя (концертмейстера).

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками Работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени. Преподаватели и концертмейстеры при их предварительном согласии также могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ.

Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час - для всех Работников;

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени (статья 112 ТК РФ).

Режим работы в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза (статья 190 ТК РФ), с учетом специфики работы.

Для следующих категорий работников: директор, заместитель директора, секретарь учебной части устанавливается ненормированный рабочий день.

Стороны признают работу в ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей компенсации как в денежном выражении.

Ночной признается работа с 22 до 6 часов. Помимо компенсаций и ограничений, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, работа в ночное время может быть ограничена Работникам по медицинским показаниям.

Всем Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ). Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ). Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 дней (зам. директора, секретарь учебной части). Продолжительность такого дополнительного отпуска зависит от объема работы, степени направленности труда, возможности выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Право на дополнительный отпуск возникает у Работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (ст. 122,123 ТК РФ). Отдельным категориям Работников отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

В случаях заболевания Работника во время очередного ежегодного отпуска дни болезни, подтвержденные официальным документом медицинского учреждения или врача по месту проведения отпуска, в срок отпуска не засчитываются (ст. 124 ТК РФ):

- ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен, при временной нетрудоспособности Работника;

- отзыв Работника с отпуска допускается только с его письменного согласия; неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год.

Отзыв из отпуска предполагает перерасчет отпускных сумм. При этом переплата отпускных у Работника не удерживается, однако должна быть засчитана в счет оплаты труда после отзыва из отпуска. Когда Работник получил неиспользованную часть отпуска, отпускные за эти дни рассчитываются заново.

По письменному заявлению Работника неиспользованные дни отпуска могут быть представлены с последующим увольнением, днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Работодатель обязуется предоставлять краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы по заявлению Работников в случаях:

- бракосочетание – три дня;
- свадьба детей – три дня;
- рождение ребенка – два дня;
- переезд на новое место жительства – три дня;
- юбилеев 50,55 и 60 лет для женщин – один день;
- юбилеев 50, 60 и 65 лет для мужчин – один день;
- смерти членов семьи – три дня;
- для Работников, проработавших в данной школе 15 лет и более – один день;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – один день;
- лицам, не имеющим в течение года больничных листов – два дня; пять дней (членам профсоюза).

Руководителю – Директору в соответствии со ст. 119 ТК РФ устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три дня.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными положениями действующего законодательства Российской Федерации, Работнику по его личному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

За работу в выходные и праздничные дни Работодатель обязуется предоставлять отгулы задействованным в мероприятии Работникам.

Работодатель обязуется сторожам (вахтерам) за работу в выходные и праздничные дни производить доплату в соответствии с ТК РФ.

В соответствии с законом РФ «Об образовании» педагогическим работникам после 10-ти летней непрерывной преподавательской работы может предоставляться отпуск без содержания до одного года. Годичный отпуск может предоставляться по заявлению Работника после завершения

учебного года. Работодатель обязуется сохранять за преподавателями, желающими использовать годичный отпуск, право досрочного выхода на работу, о чём они должны предупредить письменно Работодателя не позднее двух недель до начала работы.

## **V. В области охраны труда**

### **Работодатель обязуется:**

- обеспечить Работников инструкциями по охране труда на все виды работы и профессии. Ответственность за состояние условий и охраны труда берет на себя Работодатель;
- обеспечивать Работников средствами индивидуальной защиты;
- обеспечивать Работников моющими средствами;
- обеспечить в соответствии с санитарно – гигиеническими нормами температурный, воздушный, световой режим в помещении МБУДО «ДШИ п. Пробуждение ЭМР»;
- совместно с Профсоюзом решать вопросы организации санаторно-курортного лечения Работников и их детей.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Саратовской области об охране труда обязуется:

- Провести специальную оценку рабочих мест по условиям труда в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.
- Предоставлять Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда.
- Обеспечивать реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности
- Обеспечить профессиональную переподготовку в случаях ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием.
- Привлекать сторонние организации и специалистов для изучения и оценки условий труда в МБУДО «ДШИ п. Пробуждение ЭМР» и решения других вопросов, связанных с организацией работы по охране труда.

- Провести обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для Работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
- Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.
- Организовать и проводить в установленные сроки медицинские осмотры Работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

#### **Работники обязуются:**

- соблюдать противопожарные, гигиенические нормы, правила и инструкции по охране труда;
- выполнять Правила внутреннего трудового распорядка в школе;
- немедленно сообщать администрации о несчастных случаях, имевших место в помещении МБУДО «ДШИ п. Пробуждение ЭМР», о признаках профессионального заболевания, а также о ситуациях создающих угрозу жизни и здоровья Работников и посетителей;
- оказывать содействие администрации ДШИ в создании условий труда и отдыха Работников коллектива.

### **VI. Развитие персонала**

В целях обеспечения и закрепления в МБУДО «ДШИ п. Пробуждение ЭМР» высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров **Работодатель обязуется:**

- Ежегодно разрабатывать совместно с Профсоюзом план повышения квалификации и подготовки кадров.
- Предоставлять Работникам право повышать свою квалификацию с периодичностью не реже чем один раз в 3 года.
- Создавать Работнику необходимые условия для совмещения работы с обучением, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства в соответствии с действующим законодательством.
- Участвовать в проведении аттестации Работников для определения их профессиональных знаний.

- Проводить анализ причин увольнения по конкретным профессиям; удовлетворенность (неудовлетворенность) условиями и оплатой труда.

**Профсоюз обязуется способствовать:**

- повышению квалификации Работников;
- содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

**Работник обязан:**

- постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- участвовать в конкурсах различного уровня: международного, всероссийского, областного, муниципального;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств МБУДО «ДШИ п. Пробуждение ЭМР», 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 МБУДО «ДШИ п. Пробуждение ЭМР».

## **VII. Обязательное пенсионное страхование работников**

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

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в Социальный фонд России 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 СФР РФ, отдельно, в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому Работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;
- представлять в соответствующие органы документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета;
- информировать Работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах.

## **VIII. Поддержка семьи, материнства и детства**

### **Работодатель обязуется:**

- предоставлять дополнительную материальную помощь при рождении ребенка (2.000 руб.)
- предоставлять материальную и иную помощь многодетным, неполным семьям, матерям-одиночкам (2.000 руб.);
- предоставлять оплачиваемый день отдыха 1 сентября матерям, имеющим детей – учеников 1-го класса начальной школы;
- Содействовать обеспечению бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста до 14 лет включительно.

## **IX. В области гарантий деятельности профсоюзов**

### **Работодатель обязуется:**

- предоставлять Профсоюзу в бесплатное пользование необходимое для работы оборудованное помещение, мебель, средства связи, печатную и копировальную технику;
- не вмешиваться в уставную деятельность Профсоюза, не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность Профсоюза;
- предоставлять профсоюзным работникам, не освобожденным от производственной деятельности время для выполнения общественных обязанностей и профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка;
- гарантировать освобождение от работы (с сохранением зарплаты) членов Профсоюза, избранных в качестве делегатов съезда, конференций;
- организовать бесплатное безналичное перечисление профсоюзных взносов из зарплаты в размере 1% на счета профсоюзного органа Саратовской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры и Энгельсской районной организации Общероссийского профсоюза работников культуры;
- не препятствовать проведению в удобное время для Работников профсоюзных собраний, заседаний выборных органов Профсоюза, и семинаров по обучению профактива.

## **X. Обязанности профсоюза**

### **Профсоюз обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Профсоюза;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами Профсоюза (ст.373 ТК РФ);
- участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранение рабочих мест в учреждении;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников;
- осуществлять контроль за реализацией прав Работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав Работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени труда и отдыха;
- предоставлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Работников МБУДО «ДШИ п. Пробуждение ЭМР»;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних Работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени труда и отдыха;
- оказывать необходимую помощь в организации учебы членам комиссии и профсоюзного актива по внедрению обязательного пенсионного страхования;
- проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и задачах системы обязательного пенсионного страхования;

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами через совместную комиссию. Комиссия рассматривает ход выполнения коллективного договора не реже 1 раза в год и информирует о результатах Работников.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора, стороны обязуются проводить общие собрания работников не реже одного раза в год.

В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать требования настоящего законодательства, устранять причины, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

В случае реорганизации одной из сторон коллективного договора, права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к правопреемнику.

Коллективный договор вступает в силу с 12.04.2024 года и действует три года.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор, в течение срока его действия, производятся: по взаимному соглашению сторон: после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны, на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшить положения Работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

Коллективный договор принят на общем собрании **12.04.2024** года

Директор МБУДО  
«ДШИ п. Пробуждение ЭМР»  
И.В.Кирдяшова  
«12» апреля 2024 года



Председатель профсоюзного комитета  
МБУДО «ДШИ п. Пробуждение ЭМР»  
Селу Н.М.Севрюкова  
«12» апреля 2024 года

