

# Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Детская школа искусств Ромодановского муниципального района Республики  
Мордовия»

на 2023 – 2026 (годы)

Утвержден на собрании работников

«21» 12 2023 г.

От работодателя:

Директор МБУ ДО  
«Детская школа искусств  
Ромодановского муниципального  
района Республики Мордовии»


 Трушкина О.В.

«21» 12 2023 г.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО «Детская школа  
искусств Ромодановского  
муниципального района  
Республики Мордовия»

 Митрошина Л.К.

«21» 12 2023 г.

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Министерством культуры, национальной политики и архивного дела Республики Мордовия и Мордовской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2023-2025 годы, а также исходя из содержания Соглашения между Мордовским республиканским союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Мордовия», Союзом промышленников и предпринимателей Республики Мордовия и Правительством Республики Мордовия на 2022-2024 годы. (далее-Соглашение) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными действующим законодательством.

1.2. Сторонами коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств Ромодановского муниципального района Республики Мордовия»(далее-«Учреждение») в лице директора Трушкиной Олеси Витальевны, действующей на основании Устава от 3 апреля 2002 года, именуемая далее «Работодатель», и работники Учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профком», в лице председателя Митрошиной Ларисы Кирилловны.

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

1.4. Стороны признают своим долгом проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

- обеспечивать эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работника, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации;

- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ.

Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшений условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности и качества труда;
- беречь имущество организации, заботится об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и охранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.7. Коллективный договор заключён на 2023-2026 годы, вступает в силу с момента подписания и действует до принятия нового договора.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законом для его заключения. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

## 2. ОПЛАТА ТРУДА.

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО «Детская школа искусств Ромодановского муниципального района Республики Мордовия», утверждённым 31 октября 2008г. № 197 (*приложение № 1*), и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и внебюджетных источников финансирования МБУ ДО «Детская школа искусств Ромодановского муниципального района Республики Мордовия» (*приложение № 2*)

2.2. Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 2 месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

2.3. Работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть произведены в нерабочее время.

2.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца - 10 и 25 числа. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

2.5. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по письменному заявлению работника на другой срок, согласованный с работником.

2.6. Оплата труда педагогических и других категорий работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

### 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

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

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.3. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.4. Локальные нормативные акты Учреждения, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих преподавательскую работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения Профкома.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, порядок ее увеличения или снижения определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

3.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Учреждением.

3.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения

3.8. Объём учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учреждений культуры и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное учреждение культуры является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой, в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

3.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.11. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором не допускается. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст.ст. 60,60.2 ТК РФ)

## 4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профкома.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее, чем за 3 месяца, представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

4.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее, чем за 3 месяца.

4.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется в свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.7. Высвобожденному работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

При увольнении работника по сокращению выходное пособие выплачивается в размере, установленном законодательством.

## 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

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

5.2. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ТК РФ). Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы.

5.3. В соответствии со статьей 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

5.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам,

допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук( ст. 173-177 ТК РФ).

5.5. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Режим труда и отдыха в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДШИ Ромодановского муниципального района Республики Мордовия»(приложение № 3), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома.

6.2. Для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязан установить неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполную рабочую неделю) в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 ТК РФ)

- по заявлению женщины, имеющей ребенка до 3 лет, или отца ребенка, бабушки, деда, других родственников или опекунов, фактически осуществляющих уход за ребенком, во время их нахождения в отпусках по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.(ст.256 ТК РФ).

- по соглашению между работником и работодателем;

6.5. В соответствии с Соглашением установлена сокращенная продолжительность рабочего дня на 30 минут для женщин (одиноких мужчин), воспитывающих одного или двух детей в возрасте до 12 лет, и на 1 час для многодетных матерей (одиноких отцов) с детьми до 12 лет с сохранением заработной платы в полном объеме.

6.6. Женщины, работающие в сельской местности имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ)

6.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

6.8. Работодатель предоставляет преподавателям один день в неделю для методической работы при условии, что при этом не нарушается образовательный процесс и нормы СанПиН.

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

6.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется в соответствии со статьей 153 ТК РФ - дополнительная оплата либо по заявлению работника ему предоставляется другой день отдыха.

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

6.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней., административно-хозяйственному персоналу- 28 календарных дней.

6.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.16. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной



преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644.(ст.335 ТК РФ)

6.17. Работникам, столкнувшимся с обстоятельствами личного или семейного характера предоставляются дополнительные выходные оплачиваемые дни в следующих случаях:

- а) бракосочетания работника - 3 дня;
- б) бракосочетания детей работника – 3 дня;
- в) рождения(усыновления) ребенка - 3 дня;
- г) призыва детей работника на воинскую службу - 3 дня;
- д) в связи со смертью близких родственников: родителей, супруг(а), детей - 3 дня;
- е) для сопровождения детей работника в первый день учебного года в школу -1 день.

6.18. Помимо оснований, предусмотренных ст.128 ТК РФ Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в случае тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней.

6.19. Время перерыва для отдыха, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.20. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## 7.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

7.1. Работодатель обеспечивает своим работникам безопасные условия труда и несет ответственность в установленном законодательством порядке за ущерб, причиненный их здоровью и трудоспособности.

7.2. Работа по охране и улучшению безопасности труда в Учреждении проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет (на основании ФЗ от 28.12.2013 г. № 426 ФЗ). Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда согласовываются Работодателем и Профкомом.

7.3. В целях установления контроля за охраной труда создана комиссия по охране труда на паритетных началах . (Приложение № 4);

Членам комиссии или уполномоченным по охране труда предоставляется оплачиваемый отпуск на 5 дней для обучения по вопросам охраны труда и 2 часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для осуществления их обязанностей.

7.4. В Учреждении разработаны мероприятия по охране труда (Приложение №5);

7.5. Работодатель обязан обеспечить:

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым

законодательством;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

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

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
- при прохождении диспансеризации освобождение Работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- сохранение места работы (должности) и среднего заработка за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).
- в соответствии с Соглашением в целях стимулирования Работников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19 предоставление двух оплачиваемых дней отдыха Работникам, прошедшим вакцинацию;
- условия для отдыха и приема пищи работниками учреждения.

#### 7.6. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты;
- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность Работодателя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

**Рекомендуется доработанная редакция раздела!**

### 8.1. Работодатель:

- выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

- обеспечивает бесплатно работников использованием школьными библиотечными фондами в образовательных целях.

8.2. Работодатель оказывает материальную помощь по письменному заявлению работника при наличии финансовой возможности в следующих случаях и размерах :

- в связи с бракосочетанием работника – до 1 тыс. руб.

- в связи с рождение(усыновлением) ребенка – до 1 тыс. руб.

- в связи с юбилейным днем рождения работника (юбилейной считается дата кратная на 5) – до 1 тыс. руб.

- в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга (и), детей ) – до 1 тыс. руб.

- в связи с длительной болезнью работника более 21 дня по листку нетрудоспособности – до 1 тыс. руб.

8.3. При наличии финансовой возможности Работодатель премирует работников денежной премией к Новому году, Дню учителя и Дню работника культуры.

### 8.4. Профком:

- содействует работникам-членам профсоюза в приобретении ими льготных санаторно-курортных путевок (ЗАО «Профкурорт») и путевок в детские оздоровительные лагеря.

### 8.5. Работодатель и Профком совместно:

- организуют и проводят культурно-массовые, физкультурно-спортивные мероприятия. (новогодние представления для детей, чествование ветеранов, поздравления с профессиональными и государственными праздниками, днями рождения, встречи с бывшими работниками ДШИ в месячник пожилого человека.)
- обеспечивают детей работников новогодними подарками (билетами на новогодние представления.
- выдвигают кандидатуры на представление к награждению государственными, ведомственными и профсоюзными наградами.

## 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9.1. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и её выборных профорганов, а также реализации законных прав работников и их представителей в соответствии с главой 58 ТК РФ «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами».

9.2. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные работы нужд профсоюзной организации.

9.3. В соответствии со статьей 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Мордовской республиканской организации Общероссийского профсоюза работников культуры членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, в полном объеме, под гарантию возврата 60% наличными в кассу Профкома (за минусом 1% комиссионных сборов, взимаемых АО «Россельхозбанк» за обналичивание денежных средств).

Работодатель не вправе задерживать перечисление профвзносов. Заявления работников о членстве в профсоюзе и перечислении 1% профвзносов из зарплаты хранятся до увольнения члена профсоюза из Учреждения.

9.4. Для осуществления уставной деятельности профорганизации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.5. Работодатель согласовывает с Профкомом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.6. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по вопросам социально-экономического развития организации. Работодатель обязуется в срок 5 рабочих дней рассмотреть по существу предложение Профкома и дать мотивированные ответы.

9.7. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации Учреждения, по аттестации работников, по специальной оценке условий труда, по распределению стимулирующих выплат, расследованию несчастных случаев на производстве, по охране труда, по проверке готовности образовательного учреждения к учебному году, по

урегулированию трудовых споров и др.

9.8. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии заблаговременного согласования с Профкомом времени их проведения не позднее 5 рабочих дней.

9.9. Члены профсоюзных органов, представители Профкома в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

9.10. Члены профсоюзных органов не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях пленумов, президиумов и т.д.) с сохранением средней заработной платы.

9.11. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, признаётся значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работника. Работодатель за счет внебюджетных средств и при наличии финансовой возможности учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профсоюзной организации в размере 10% от ставки (ст. 377 ТК РФ), либо предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

9.12. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ председателя (заместителя председателя) Профкома, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, указанных работников, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в пятидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приёме на работу.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в Министерство социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Стороны осуществляют совместный контроль за выполнением положений коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в полгода.(год)

10.4. Стороны рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Стороны договорились, что переговоры по заключению коллективного договора на новый срок будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.6. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.(ст.55 ТК РФ).

### **Комиссия по охране труда**

1. Трушкина О.В. – председатель комиссии, директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств Ромодановского муниципального района Республики Мордовия»;
2. Митрошина Л.К. – член комиссии, преподаватель отделения «Народные инструменты», председатель Профкома муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств Ромодановского муниципального района Республики Мордовия»;
3. Шабунев А.В. – член комиссии, преподаватель отделения народных инструментов по классу баян, материально ответственное лицо муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств Ромодановского муниципального района Республики Мордовия»;
4. Малчанкина Н.В. – член комиссии, дворник муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств Ромодановского муниципального района Республики Мордовия».



### Мероприятия по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственные лица
1.	Обеспечение нормативными и справочными материалами по охране труда за счет работодателя.	Постоянно.	
2.	Проведение инструктажа по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и др. правилам охраны труда.	Единовременно при поступлении на работу.	
3.	Проверка знания требований охраны труда.	Один раз в год.	
4.	Периодические медицинские осмотры работников.	Дни согласовываются с работодателем.	
5.	Бесплатное проведение диспансеризации работников.	Сроки согласовываются с лечебным учреждением.	
6.	Обеспечение работников административно-хозяйственной части моющими средствами и средствами индивидуальной защиты.	Постоянно.	
7.	Приобретение лекарственных средств в аптечку организации за счет средств работодателя.	Постоянно.	

Пронумеровано, пронумеровано, скреплено печатью  
№ 39 Иркутская губерния губерния листах  
Директор: \_\_\_\_\_ О.В. Трушкина

