

**ПРИНЯТО:**

Общим собранием трудового коллектива  
МУДО «ДШИ «МОЯ РУСЬ»  
Протокол №3 от 21.02.2023

**От работодателя:**

Директор МУДО «ДШИ «Моя Русь»  
Красюкова Н.В.  
21.02.2023



**От работников:**

Председатель профкома  
МУДО «ДШИ «Моя Русь»  
Кузнецова И.В.  
21.02.2023

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное учреждение дополнительного образования  
«Детская школа искусств «МОЯ РУСЬ»

На период с 21.02.2023  
по 21.02.2028

Городской округ Подольск

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Моя Русь» (далее МУ ДО «ДШИ «Моя Русь») и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются: работодатель МУДО «ДШИ «Моя Русь», представленный в лице директора, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники МУДО «ДШИ «Моя Русь», представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя, именуемой далее «Профсоюз», с другой стороны, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МУДО «ДШИ «Моя Русь».

1.4. Коллективный договор составлен с учетом правовых требований:

- Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- «Закона МО «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Московского областного трехстороннего соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области;
- Территориального Соглашения между Администрацией Городского округа Подольск, Комитетом по культуре и городским комитетом профсоюза работников культуры.

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

- обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза;
- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.



1.7. Предметом настоящего коллективного договора являются:

- взаимные обязательства сторон по вопросам форм и систем оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат;
- механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции, занятости, переобучения, условий высвобождения работников;
- улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи);
- выплата пособий и компенсаций;
- организация оздоровления работников и членов их семей;
- регулирование рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков);
- определение гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением;
- закрепления дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, трудовых прав и гарантий работников;
- участия работников в управлении организацией;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе МУДО «ДШИ «Моя Русь» и другие вопросы, определенные сторонами.

1.8. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

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

1.10. В случае, если в областные (федеральные) законодательные и нормативные акты, областное (федеральное) отраслевое, в Московское областное (региональное), в территориальное трехстороннее соглашение будут внесены существенные изменения, Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.11. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

## **2. Производственно-экономическая деятельность**

2.1. Осуществляя художественно-образовательную деятельность, стороны обязуются направить усилия:



- на внедрение передовых технологий, рост производительности труда, укрепление производственной и исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.
- на обеспечение работникам условия труда, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам, подтвержденные результатами специальной оценки условий труда;
- на повышение заработной платы работникам по мере роста экономических показателей, но не ниже, чем это предусмотрено Региональным, отраслевым, территориальным соглашениями;
- на информирование работников об экономическом и финансовом состоянии организации.

2.2. Работодатель имеет право создавать производственный (Педагогический) совет – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного учреждения, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новых образовательных технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействие с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросов представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными и федеральными законами отнесено к компетенции профсоюзов, соответствующих первичных профсоюзных организации, иных представителей работников (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Профсоюз обязуется поддерживать реализацию мероприятий, направленных на достижение производственных показателей, на повышение трудовой дисциплины, и обеспечение сохранности имущества организации.

### **3. Трудовые отношения.**

3.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Заключение гражданско-правовых договоров, регулирующих трудовые отношения не допускается ( ч. 2 ст. 15 ТК РФ)

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работника об условиях и охране труда на рабочем месте, о предоставляемых гарантиях, полагающихся компенсациях .



3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе вне дома или по поручению Работодателя *(в соответствии с ч. 4 ст.16, ст. 67.1 ТК РФ)*. Работодатель обязуется оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения его к работе с его ведома или по его поручению, уполномоченным на то лицом, в случае признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора трудовыми – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми *(ч. 1.ст.19.1.,ч.2.ст.67 ТКРФ)*.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором *(ч.3.ст.68 ТКРФ)*.

3.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

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.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

3.7. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников работодатель разрабатывает Порядок обработки персональных данных работников, общие требования к ним, передача, использование и их хранение, согласовывает с Профсоюзом *(в соответствии с ч.2 ст. 8, ст. 372 ТК РФ.)*



#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

4.2. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для администрации школы, 36 часов в неделю для преподавателей, 42 часа - для концертмейстеров. Рабочее время преподавателей и концертмейстеров определяется расписанием занятий.

4.3. При этом, на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены в приложении к настоящему коллективному договору.

4.4. Работники в случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, могут привлекаться к сверхурочным работам *по согласованию с Профсоюзом* и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 80 часов в год.

4.5. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя для следующих работников:

- беременных женщин;
- родителей (опекун, попечитель), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

4.6. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. (Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка).

4.7. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке:

- при шестидневной рабочей неделе работники, относящиеся к администрации школы, работают в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели. Общим выходным днем является воскресенье;
- при шестидневной рабочей неделе преподаватели работают по расписанию занятий, которое составляется исходя из нагрузки преподавательских часов, утвержденных директором школы в начале учебного года.



4.8. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профсоюзом. За выход на работу в выходной день, предоставляется другой день отдыха, или производится оплата в двойном размере.

4.9. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час – для всех работников, на два часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

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.

4.10. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней, работникам, осуществляющим преподавательскую деятельность - 56 календарных дней.

4.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его 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 рабочий год.

4.13. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- беременные женщины;
- родители (опекуны, попечители), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

4.14. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.15. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка 3 дня;
- для прохода детей в армию 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;



- для сопровождения детей в школу 1-5 и 11 классы (родителям) 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких 3 дня;
- не освобожденному председателю профкома 3 дня.

4.16. Работнику, в особых случаях, могут предоставляться дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.

## **5. Оплата и нормирование труда**

5.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения о системе оплаты труда работников» утвержденного с учетом мнения представительного органа работников по согласованию с Профсоюзом.

5.2. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.

5.3. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, заключенным между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период, (зарплата работнику, отработавшему полностью месячную норму рабочего времени и выполнившему свои трудовые обязанности – в размере не ниже установленного Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период).

5.4. *В соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (8 числа - за первую половину текущего месяца, 23 числа окончательный расчет за предыдущий месяц. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам или направляются по электронной почте (по заявлению работника) ежемесячно, не позднее за один день до выдачи или перечисления на счет 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.**



## 6. Труд и занятость. Развитие персонала

6.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

- укреплять материально-техническую базу школы, обеспечивать ее необходимым оборудованием, материалами, учебно-методическими пособиями;
- создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности;
- формировать резерв на замещение управленческих должностей, организовывать работу по повышению квалификации специалистов, включенных в резерв, разрабатывать и внедрять системы их продвижения по службе;
- предоставлять работнику право повышения своей квалификации за счет средств организации с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет;
- разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста;
- проводить для учащихся общеобразовательных школ экскурсии, для учащихся среднего и высшего профессионального образования давать возможность прохождения педагогической практики;
- обеспечивать работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

6.2. Работодатель обязуется обеспечивать приоритетное трудоустройство жителей Городского округа Подольск на вакантные рабочие места.

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

6.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего **массового** увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;



- временное ограничение приема кадров;
- организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

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

## **7. Организация и обеспечение охраны и условий труда**

7.1. Стороны договорились:

- обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда;
- осуществлять через комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнение обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок;
- осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда;
- рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации и выработать меры по их улучшению.
- регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюза или иного уполномоченного работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда (Приложение № 2) настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:

- выполнять в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (*соглашение составляется в соответствии с утвержденным приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н.*)
- провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной



защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда;

- перерабатывать и обновлять действующие инструкции по охране труда и обеспечивать ими всех работающих в организации по профессиям и видам работ;

- организовывать в соответствии с требованиями трудового законодательства проведение за счет обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров, работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах;

- обеспечивать условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.2.1. Работодатель обеспечивает в установленном порядке проведение:

- обучения работников, в том числе руководителей организаций, вопросам охраны труда и проверки знаний требований охраны труда;

- инструктажей по охране труда.

7.2.2. Обеспечивает принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.2.3. Обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.4. Обеспечивает тепловой режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами. В случае невозможности обеспечения соответствующего режима, устанавливает для работников укороченный рабочий день с сохранением за ними средней заработной платы.

7.2.5. Организует проведение субботников по благоустройству территорий, ремонту оборудования, зданий и сооружений.

7.3. Работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;



- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования),

*(Приказ Минтруда России от 01.04.2021 № 988н., Приказ Минздрава № 1 420н. от 31.12.2020г)*

а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя. *(По усмотрению работодателя и профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа разделом коллективного договора «Улучшение условий и охраны труда работников» могут быть предусмотрены дополнительные пункты, расширяющие обязательства сторон и не противоречащие требованиям действующих законодательных и иных нормативных актов).*

## **8. Социальные гарантии и льготы**

8.1. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников организации. В этих целях:

- совместно проводить в организации учет нуждающихся в улучшении жилищных условий;

8.2. Работодатель совместно с Профсоюзом ходатайствует перед муниципальными органами власти о выделении муниципального жилья, при этом преимущественное право на получение жилья имеют:

- ветераны труда;
- молодые специалисты;
- многодетные семьи.

8.3. Работодатель оказывает работникам разовую материальную помощь (представляется по заявлениям работников) в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка в размере до 5 тысяч рублей;
- в связи с семейными обстоятельствами в размере до 5 тысяч рублей;
- в связи со смертью близких родственников в размере до 5 тысяч рублей;
- в связи с длительной болезнью работника в размере до 5 тысяч рублей;
- в связи с юбилейными датами 50,55,60,65,70 лет до 10 тысяч рублей
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза *(Работников)*.

8.4. Работодатель предоставляет женщинам отпуск по уходу за ребенком до 3 лет в соответствии со Статьей 256 «Отпуск по уходу за ребенком» ТК РФ.

8.5. Работодатель может учитывать пожелание женщин и одиноких отцов, воспитывающих малолетних детей, в установлении графика работы



**8.6.** Работники, имеющие детей (до 15 лет), обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря за 10% от полной стоимости *(но не более 10 % в соответствии с Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением)*.

**8.7.** Работодатель совместно с Профсоюзом обеспечивает детей и внуков работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления бесплатно.

## **9. Социальная защита работников на момент признания организации несостоятельной (банкротом)**

**9.1.** Работодатель обязуется ежемесячно доводить до сведения работников информацию о производственном и финансовом положении организации.

**9.2.** Профсоюзу предоставляется право общественного контроля за ходом ликвидации организации на всех этапах ее проведения, своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации, и экспертизы этих материалов, а также привлекать для контроля представителей вышестоящих профсоюзных органов.

**9.3.** При ликвидации организации обязательства работодателя перед работниками по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с законодательством.

## **10. Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

Работодатель обязуется:

**10.1.** Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению профилактических осмотров работников.

**10.2.** В соответствии с гл. 3, ст. 22, 62 ТК РФ работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет за работников страховые взносы, ежегодно информирует работников об уплаченных им страховых взносах в Пенсионный фонд.

**10.3.** Профсоюз осуществляет контроль за выполнением работодателем требований федеральных законов по пенсионному законодательству, а также своевременным и полным представлением работодателем сведений персонифицированного учета, доведением информации до работников об уплаченных за них страховых взносах

## **11. Работа с молодежью**

**11.1.** В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы *(например, не переводить на другое место работы без согласия работника)*;
- совместно с Профсоюзом создать комиссии (советы) по работе с молодежью и разработать комплексные программы по работе с молодежью;



-создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;

-способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития;

11.2. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со Статьей 173 ТК РФ

11.3. Работодатель организывает закрепление за молодыми работниками опытных работников (Наставничество)

## **12. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

12.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области» .

12.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников

*(статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);*

- содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- соблюдения законодательства о труде;

- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, на сайте учреждения.

12.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно, одновременно с выплатой заработной платы работникам, перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

12.4. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам:

- штатное расписание;

- положение об оплате труда и о стимулирующих выплатах;



- приказы о стимулирующих выплатах;
- график отпусков.

Ответственные за предоставление информации - директор школы, заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Информация по запросу профсоюза предоставляется в течении 3 рабочих дней.

12.5. Работодатель ставит Профсоюз в известность о всех проектах, планов перспективного и текущего развития организации.

12.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации с учетом мнения Профсоюза.

12.7. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников, члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и учебные кабинеты и другие помещения в организации, получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

12.8. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок *пяти дней* рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

12.9. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления организацией. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на рабочем месте.

12.10. Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

12.11. Неосвобожденным от основной работы руководителям профорганов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск с оплатой по среднему заработку (*председателю профкома 3 дня*).

12.12. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время неосвобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов с сохранением заработной платы:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов и др.).

12.13. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную



ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом (*статья 378 ТК РФ*).

12.14. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.15. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

### **13. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон**

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, которая создается на паритетной основе, по 2 чел. от каждой стороны.

13.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

13.3. По итогам полугодия стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

13.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

13.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

13.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к



объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

**13.8.** По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет обязательств по коллективному договору (*часть вторая пункта 2 статьи 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (*статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях*).

#### **14. Заключительные положения**

14.1. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами (*статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

14.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (*статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации*).

14.3. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением



протокола разногласий (*статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

14.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

14.5. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора, довести его текст до всех работников организации, ознакомить с ним вновь поступающих работников после их приема на работу (*статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации*).





## МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

б-р Строителей, д.7, г. Красногорск,  
г.о. Красногорск, Московская обл., 143407

Тел.: (498) 602-84-10  
email: msrmo@mosreg.ru

Кому:  
МУДО "ДШИ "МОЯ РУСЬ"  
142115, Московская обл., г. Подольск, ул.  
Молодежная, д. 4

### УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации соглашения, коллективного договора

Министерство социального развития Московской области, рассмотрев Запрос от 10.03.2023 № P001-6246972680-69528670, в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации уведомляет о регистрации Коллективного договора, регистрационный номер 3251/2023КД дата регистрации 15.03.2023.

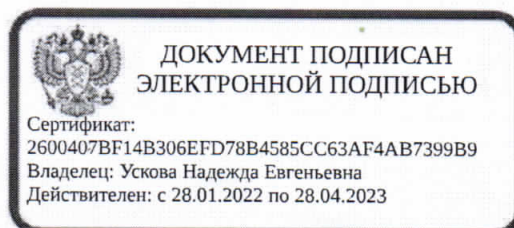
Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и обязательствами соглашений, принятых на вышестоящих уровнях социального партнерства и действующих на территории Московской области, не выявлены.

Одновременно сообщаем, что в пункте 7 коллективного договора необходимо актуализировать НПА а именно: приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н - утратил силу с 1.03. 2022 в связи с изданием приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 771н. приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2021 № 302н - документ утратил силу с 01.04.2021 в связи с изданием приказа Минтруда России № 988н, Минздрава № 1420н от 31.12.2020.

Пункт 5.4 коллективного договора рекомендуем изложить в соответствии с частью 1 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации (в части содержания расчётного листка).

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Установленные в пункте 5.4 коллективного договора дни выплаты заработной платы не соответствуют требованиям части шестой вышеуказанной статьи.

Первый заместитель министра социального  
развития Московской области



Н.Е. Ускова  
15.03.2023