



Представитель работодателя  
Директор МБУДО «ДШИ № 2»

М.А. Коробов  
«24» 01 2022 г.

Представитель работников  
Председатель профсоюзного комитета  
МБУДО «ДШИ № 2»

*Г.Г. Корнетова*  
«24» 01 2022 г.

### Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования

«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2»

на 2022 — 2024 годы

(новая редакция)

г. Саратов



## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на защиту профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышения уровня жизни работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств № 2» (далее МБУДО «ДШИ № 2»).

1.2. Правовой основой данного Договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон Российской Федерации от 09.10.1992 № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»
- Региональное отраслевое Соглашение между Министерством культуры Саратовской области и Саратовской областной организацией Российского профсоюза работников культуры;
- Отраслевое соглашение между Управлением по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов» и Саратовской областной организацией Российского профсоюза работников культуры.
- Устав муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2»;

1.3. Сторонами Договора являются:

- работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» (далее работники) в лице их уполномоченного представителя — председателя профсоюзного комитета МБУДО «ДШИ № 2» Корнетовой Галины Геннадьевны;
- Работодатель в лице руководителя (директора) МБУДО «ДШИ № 2» Коробова Максима Анатольевича (далее работодатель).

1.4. Действие Договора распространяется на работников МБУДО «ДШИ № 2» и работодателя — руководителя (директора) МБУДО «ДШИ № 2».

1.5. Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работникам МБУДО «ДШИ № 2» и не ограничивает права трудового коллектива в расширении этих гарантий в Договоре и иных нормативных локальных актах.

1.6. Положения настоящего Договора должны учитываться при заключении трудовых договоров и при разрешении трудовых споров.

1.7. Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Стороны — участники Договора несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению или изменению Договора, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим Договором, за неправомерный отказ от подписания Договора, иные противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.9. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.10. Настоящий Договор определяет для работников МБУДО «ДШИ № 2» условия труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Саратовской области, Муниципального образования «Город Саратов», действующим Отраслевым соглашением между Комитетом по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов» и Саратовской областной организацией Российского профсоюза работников культуры.

1.11. Дополнительными соглашениями к настоящему Договору (с учетом особенностей МБУДО «ДШИ № 2» и его финансовых возможностей) могут быть установлены дополнительные льготы работникам, по сравнению с нормами и положениями трудового законодательства РФ, Отраслевого соглашения и настоящего Договора.

1.12. В случае реорганизации сторон — участников Договора права и обязанности сторон по настоящему Договору переходят к правопреемникам сторон и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.13. Настоящий Договор заключается сроком на три года, вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.14. Контроль за исполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства в лице их уполномоченных представителей.

## **2. Обязанности сторон договора в области социально-трудовых отношений**

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве прав и учете интересов, Стороны обязуются:

2.1.1. Обеспечивать соблюдение в МБУДО «ДШИ № 2» трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Способствовать повышению уровня заработной платы в соответствии с дорожными картами, утвержденными постановлением администрации

муниципального образования «Город Саратов» от 11.09.2013 № 1930 (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры муниципального образования «Город Саратов», распоряжением администрации муниципального образования «Город Саратов» от 31 декабря 2013 года № 671-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» муниципального образования «Город Саратов» на 2013-2018 годы»(с последующими изменениями и дополнениями), улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников МБУДО «ДШИ № 2» в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.3. Проводить совместную работу по ознакомлению всех работников МБУДО «ДШИ № 2» с положениями настоящего Договора и приложениями к нему, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора, принимать действенные меры по его реализации.

2.1.4. Работодатель обязуется:

- согласовывать установление учебной нагрузки преподавателям на новый учебный год с профсоюзным органом образовательного учреждения до ухода работников в отпуск;
- определять рабочее время сверх педагогической нагрузки в соответствии с планами работы учебного заведения;
- учитывать принцип преемственности учебных групп и возможность сохранения стабильности объема учебной нагрузки преподавателей на протяжении учебного года;
- по возможности сохранять объем учебной нагрузки преподавателей, установленной в текущем учебном году при формировании нагрузки на следующий учебный год за исключением случаев сокращения бюджетного финансирования выполнения Муниципального задания, уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, а также сокращения количества учащихся у преподавателя;
- распределять учащихся нового набора по принципу равномерного формирования классов по способностям и степени подготовки учащихся;
- распределять рабочее время преподавателя, входящее во внеурочную часть педагогической нагрузки в соответствии с планами работы МБУДО «ДШИ № 2»;
- не допускать привлечения преподавателей к работам, не связанным с учебным процессом;

- принимать необходимые меры по обеспечению в организациях минимального размера оплаты труда не ниже установленного федеральным или региональным законодательством;
- обеспечивать прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров педагогических работников;
- обеспечивать установленные федеральным законодательством права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности, а также на повышение квалификации не реже чем 1 раз в 3 года.

2.1.5. Выборный орган профсоюзной организации МБУДО «ДШИ № 2» обязуется:

- оказывать помощь работодателю в решении производственных вопросов, связанных с распределением нагрузки, режимом труда и отдыха, оплатой и стимулированием труда, соблюдением сотрудниками трудовой дисциплины, этики деловых отношений, разрешении производственных конфликтов;
- признавать и уважать права каждой из сторон при решении производственных ситуаций, споров и конфликтов;
- внимательно относиться ко всем работникам учреждения, независимо от их членства в профсоюзной организации, вносить предложения работодателю по улучшению социально-бытовых условий работников, созданию безопасных условий их труда, а также принимать активное участие в практической реализации внесенных предложений;
- совместно с работодателем проводить по итогам года собрание трудового коллектива МБУДО «ДШИ № 2» по условиям выполнения условий Договора.

2.2. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникшие на основании трудового договора, регулируются трудовым договором, заключенном в письменном виде на основании формы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, а также с положениями настоящего Коллективного договора, являются недействительными.

2.2.1. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора, с включением обязательных условий, указанных в ст. 57 ТК РФ;
- знакомить работника до подписания трудового договора с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, Положением об оплате и стимулировании труда, Коллективным договором, иными

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

- уведомлять работников в письменной форме об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемых изменений;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, заключенного в письменной форме, составленного с учетом действующего трудового законодательства, Коллективного договора и являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.
- содействовать работе комиссии по трудовым спорам Учреждения, делегировать в состав комиссии наиболее компетентных представителей администрации.

2.2.2. Выборный орган профсоюзной организации МБУДО «ДШИ № 2» обязуется:

- принимать меры по защите законных интересов работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с сотрудниками;
- инициировать формирование в учреждении комиссии по трудовым спорам, делегировать в состав комиссии наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3. При сокращении численности или штата работников МБУДО «ДШИ № 2» преимущественным правом на оставление на работе (в дополнение к ст. 179 ТК РФ), обладают работники предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), а также председатели первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы.

2.3.1. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, сокращением штата или/и численности работников, рассматриваются с предварительным участием профсоюзного комитета.

### **3. Содействие занятости**

3.1. Стороны обязуются содействовать соблюдению в МБУДО «ДШИ № 2» законодательства о занятости населения в Российской Федерации.

В рамках своих полномочий и возможностей Стороны Договора принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

3.2. Работодатель осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников с обязательным участием выборного органа профсоюза.

3.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;
- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;
- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись.

3.4 Повышает квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (для учреждений дополнительного образования).

3.5 В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.6 Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.7 Содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.8 Рассматривает все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.9. В случае увольнения из МБУДО «ДШИ № 2» в связи с ликвидацией, реорганизацией ДШИ № 2, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.10. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по учреждению, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.11. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения профкома учреждения. Коллективным договором могут быть установлены форма и

порядок обязательного участия профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

3.12. Работодатель обязуется соблюдать установленные законодательством РФ трудовые права и социальные гарантии работников пенсионного и предпенсионного возраста, а также лиц пенсионного и предпенсионного возраста, претендующих на замещение вакантных должностей в МБУДО «ДШИ № 2». Работники пенсионного и предпенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют равные права на гарантии и компенсации, установленные основным работникам МБУДО «ДШИ № 2».

3.13. Стороны договорились, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата МБУДО «ДШИ № 2» предпочтение в оставлении на работе при равной квалификации и производительности труда отдается лицам предпенсионного возраста.

3.14. Стороны договорились:

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности (более 6 месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- прохождения военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.

## **4. Оплата труда**

4.1. Стороны договорились, что в области оплаты труда в МБУДО «ДШИ № 2» действуют следующие положения:

4.1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером. Месячная заработная плата работников учреждения не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом и региональным соглашением о минимальной заработной плате, установленной на территории Саратовской области при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4.1.2. Конкретная трудовая функция работника МБУДО «ДШИ № 2» (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессия,



специальность с указанием квалификации), конкретные условия оплаты труда, нормы труда, включая фиксированные размеры тарифных ставок, должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за стаж работы в отрасли культуры и работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, подтверждение права на получение выплат стимулирующего характера) закрепляются в трудовых договорах с работниками (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем (директором) ДШИ и включает в себя все должности работников.

4.1.4. Для педагогических работников, для которых законодательством Российской Федерации предусмотрена норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, фиксированными размерами оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, устанавливаемые педагогическим работникам за работу в течение месяца, исходя из нормы часов педагогической работы, составляющей в зависимости от занимаемой ими должности 18, 24 часов в неделю. При этом размеры ставок заработной платы являются расчетными величинами, применяемыми при исчислении заработной платы педагогических работников с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы), и не включают компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

4.1.5. Тарификационные списки утверждаются приказом руководителя (директора) МБУДО «ДШИ № 2» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.2. Оплата труда работников МБУДО «ДШИ № 2», производится в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению по культуре администрации города Саратова, утвержденной Решением Саратовской городской Думы от 30 октября 2008 года № 32-356 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов» (с изменениями и дополнениями), Решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 № 32-353 г. Саратов «Об установлении должностных окладов общеотраслевых должностей работников муниципальных бюджетных учреждений» с учетом последующих изменений и дополнений, а также Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУДО «ДШИ № 2», согласованным с учредителем и принятым

по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации МБУДО «ДШИ № 2».

4.2.1. Положение об оплате труда работников МБУДО «ДШИ № 2» предусматривает конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников данного учреждения, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, а также с учетом гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждениях, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.2. Введение, замена, пересмотр оплаты и норм труда в МБУДО «ДШИ № 2» допускаются в порядке, установленном трудовым законодательством и устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами субъекта РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. При введении новых систем оплаты труда и изменении действующих заработная плата работникам МБУДО «ДШИ № 2» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемых этим работникам до введения новой системы оплаты труда (НСОТ) и их изменения при условии сохранения объема их учебной нагрузки, должностных обязанностей и квалификационного уровня.

4.2.3. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр оплаты и норм труда принимаются Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Об изменении систем оплаты труда и (или) введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград, ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия — со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук — со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.

4.2.5. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (ЕОО) или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.3. По результатам выполнения муниципального задания работникам МБУДО «ДШИ № 2» могут производиться выплаты стимулирующего характера за счет следующих источников:

- средств субсидий, выделяемых на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ);
- средств от приносящей доход деятельности.

4.3.1. При формировании фонда оплаты труда работников МБУДО «ДШИ № 2» средства на стимулирующие надбавки и премиальные выплаты предусматриваются в размере не менее 20 процентов от суммы установленных окладов.

4.3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются действующим Положением о премировании работников МБУДО «ДШИ № 2» на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями. При оценке эффективности работы разных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера принимаются демократические процедуры (создается Комиссия по мониторингу результативности и качества работы сотрудников МБУДО «ДШИ № 2», в состав которой входят заместители директора по основным направлениям деятельности и председатель профсоюзного комитета ДШИ № 2». Размер выплат исчисляется в процентном соотношении к должностному окладу работника, соответственно количеству баллов, начисленных за выполнение соответствующих критериальных показателей с учетом рекомендаций Комиссии по мониторингу результативности и качества работы сотрудников МБУДО «ДШИ № 2».

4.3.3. Работникам МБУДО «ДШИ № 2» может быть оказана материальная помощь при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения. Решение о выплате и конкретных размерах материальной помощи принимает Работодатель на основании рекомендации Комиссии по мониторингу результативности и качества работы сотрудников МБУДО «ДШИ № 2» при наличии документально подтвержденных оснований в следующих случаях:

- тяжелое материальное положение, вызванное болезнью работника, или его близких родственников, следствием которой явилось проведение хирургической операции и/ или приобретение дорогостоящих лекарств;
- тяжелое материальное положение, связанное с личными семейными обстоятельствами работника (одинокая мать, (отец), воспитывающая ребенка без помощи супруга и не имеющая дополнительных источников дохода;
- тяжелое материальное положение, возникшее по причине форс-мажорных обстоятельств или обстоятельств непреодолимой силы (пожар, стихийное бедствие, коммунальная авария и др., следствием которых явилась порча или утрата личного имущества);

По решению Комиссии материальная помощь также может быть выплачена работникам Учреждения (лично) в связи со смертью близких родственников, выходом на пенсию (в случае прекращения трудовой деятельности), рождением ребенка (в случае, если оба родителя работают в Учреждении – одному из родителей), а также молодым специалистам, успешно выполняющим свои должностные обязанности.

4.4. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), а также при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных;
- за работу в ночное время и в праздничные дни.

4.4.1. Оплата труда, выполненного в условиях, отклоняющихся от нормальных, определенных ТК РФ, производится в соответствии с нормами трудового законодательства и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовыми договорами. Размеры выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, устанавливаемым за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

4.4.3. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в порядке, установленном статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4.4. Время вынужденного простоя по вине работодателя, если работник письменно предупредил администрацию о его начале, производится в

размере 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.4.5. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 оклада работника.

4.4.6. На время приостановки работы Учреждения органами государственного контроля для устранения предписаний, связанных с нарушениями администрацией требований охраны труда, за работниками сохраняется должность и средняя заработная плата за все время простоя.

4.4.7. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения в размерах, установленных Правительством РФ.

4.4.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни работников, получающих оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных системой оплаты труда учреждения (в соответствии с разъяснениями Конституционного суда РФ № 26-П от 28.06.2018 г.).

4.4.9. Оплата в повышенном размере или ее компенсация производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются или компенсируются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

4.4.10. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере сверх заработной платы, а день отдыха дополнительной оплате не подлежит, но за этот день сохраняется заработная плата. Стороны исходят из того, что в данной ситуации происходит перенос дня отдыха на другой день, что не влечет за собой уменьшения заработной платы работника.

4.5. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производится в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.5.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.6 Заработная плата заместителей руководителя (директора) МБУДО «ДШИ № 2», состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. .

4.6.1. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются работодателем на 5 – 10 процентов ниже должностного оклада руководителя (директора) МБУДО «ДШИ № 2». Коллективным договором и (или) локальными актами МБУДО «ДШИ № 2» могут быть установлены другие условия оплаты труда указанных работников с условием, что они не ухудшают их положение по сравнению с условиями, предусмотренные настоящим Договором и (или) локальными актами МБУДО «ДШИ № 2»

4.6.2. При условии выполнения целевых показателей эффективности работы МБУДО «ДШИ № 2» за период (квартал, календарный год) и за выполнение критериев оценки интенсивности и высокие показатели работы в конкретном месяце, на основании которых Учредителем (Комитет по культуре администрации МО «Город Саратов» принято решение о премировании руководителя (директора) МБУДО «ДШИ № 2», заместителям руководителя (директора) МБУДО «ДШИ № 2» также устанавливаются премиальные выплаты в размере не менее 50% их должностного оклада. Решение о выплате премии заместителям директора принимается с соблюдением демократических процедур (с учетом рекомендаций Комиссии по мониторингу результативности и качества работы сотрудников МБУДО «ДШИ № 2») и утверждается приказом директора МБУДО «ДШИ № 2».

4.6.3. Критерии и основания выплат стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителя (директора) МБУДО «ДШИ № 2» в соответствии с Положением о премировании работников МБУДО «ДШИ № 2». Выплаты производятся в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено муниципальными нормативными правовыми актами.

4.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.7.1. Стороны договорились и принятия необходимых мер для обеспечения своевременной выплаты работникам МБУДО «ДШИ № 2» заработной платы, пособий и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.7.2. Работодатель обязуется:

- перечислять заработную плату работникам МБУДО «ДШИ № 2» 8 и 23 числа каждого месяца на карточные счета работников, открытые в банке для осуществления операций с помощью персональных банковских карт на условиях, установленных договором между работодателем и банком;

- ежемесячно под личную подпись выдавать работникам МБУДО «ДШИ № 2» расчетный листок, составленный МКУ «ЦБКУ г. Саратова», содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в т.ч. в УФНС РФ, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
  - не позднее, чем за 2 месяца в письменной форме извещать работников об изменении установленных норм труда или условий оплаты труда.
- 4.7.3. Выборный орган профсоюзной организации МБУДО «ДШИ № 2» обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ и за соблюдением обязательств Коллективного договора в части оплаты труда;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

## 5. Режим труда и отдыха

5.1. Режим рабочего времени в МБУДО «ДШИ № 2», определяется настоящим Договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников в соответствии со [ст. 92](#) Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется Правительством РФ и составляет:

- 24 часа в неделю для концертмейстеров;
- 18 часов в неделю для преподавателей;
- 36 часов в неделю для методистов.

Учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров верхним пределом не ограничивается.

5.3. Общим выходным днем для всех работников МБУДО «ДШИ № 2» является воскресенье.

5.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных [ст. 99](#) Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со [ст. 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. 5.7. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.6. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также время отмены занятий по эпидемическим показаниям, не совпадающее с отпускным периодом, считается рабочим временем преподавателей и используется в соответствии с планом работы школы.

5.7. Всем работникам МБУДО «ДШИ № 2» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ЕОО) продолжительностью не менее 28 календарных дней (56 календарных дней для педагогических работников) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, размер которого исчисляется в соответствии с действующим законодательством.

5.8. Отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечении 6 месяцев непрерывной работы в ДШИ № 2», за второй и последующие годы работы — в любое время рабочего года, в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года ([ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации](#)).

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

5.10. ЕОО должен быть продлён или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с письменного согласия работника.

5.11. Работникам МБУДО «ДШИ № 2» могут быть установлены дополнительные оплаченные отпуска сверх ЕОО, исчисляемые в **рабочих** днях:

- в день бракосочетания самого работника, его детей, одного из родителей — 2 дня;
- в день рождения ребёнка (отцу) — 1 день;
- в случае смерти близких родственников (детей, родителей, одного из супругов, родных братьев, сестер) — 3 дня;
- в дни юбилейных дат работника (от 55 лет для женщин, от 60 лет для мужчин и далее через каждые 5 лет);



- членам профсоюзного комитета, являющимися делегатами профсоюзных съездов, конференций — на период проведения мероприятия.

5.12. Работодатель в соответствии со ст.119 ТК РФ предоставляет ежегодные дополнительные отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в количестве не менее 3 календарных дней. К этой категории работников относятся:

- заместители директора по направлениям деятельности — 3 дня;

5.13. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка основным работникам МБУДО «ДШИ № 2», обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию (в том числе на курсах профессиональной переподготовки и курсах повышения квалификации) в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ. Оплата проезда работников, успешно обучающихся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно производится за счет работодателя из средств от приносящей доход деятельности МБУДО «ДШИ № 2».

5.14. Работодатель помимо случаев ст.128 ТК РФ предоставляет ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим на попечении близких родственников (детей, супругов, родителей), страдающих тяжелыми заболеваниями и нуждающихся в постоянном уходе;
- работающим пенсионерам по старости.

Отпуска данным категориям работников предоставляются работодателем на основании заявления, в удобное для них время.

5.15. Работодатель в соответствии с ч.2 ст.185.1 ТК РФ в ред., действующей с 01.01.2019 предоставляет ежегодно два оплачиваемых выходных дня для диспансеризации следующим работникам:

- не достигшим пенсионного возраста по старости (в т.ч. досрочно) в течение 5 лет до наступления такого возраста (предпенсионерам);
- являющимися пенсионерами по старости или по выслуге лет.

5.16. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года с сохранением места работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ.

5.17. Режим рабочего времени и времени отдыха, включая перерывы для отдыха и приема пищи регулируется Правилами внутреннего трудового

распорядка, являющимся самостоятельным локальным нормативным актом, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом МБУДО «ДШИ № 2», графиками дежурств и графиком отпусков работников учреждения. Работодатель предоставляет сотрудникам условия для кратковременного хранения и разогрева пищи, а также принимает меры по организации безопасного питьевого режима в учреждении.

5.18. Работодатель обязуется:

- соблюдать нормы трудового законодательства в отношении труда и отдыха сотрудников МБУДО «ДШИ № 2»;
- соблюдать условия настоящего Договора, принимать меры по улучшению условий труда и отдыха сотрудников учреждения.

5.19. Выборный орган профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и условий настоящего договора в Учреждении;
- предоставлять работодателю мотивированное мнение при предоставлении сотрудникам Учреждения дополнительных отпусков с сохранением заработной платы и без сохранения заработной платы.

## **Раздел 6. Охрана труда, здоровья и безопасности**

6.1. Работодатель в соответствии со ст. 212 ТК РФ обязуется:

- - обеспечить соблюдение на каждом рабочем месте безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда;
- - принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
- обеспечить соответствие температурного, светового и питьевого режима в учреждении санитарно-гигиеническим требованиям;
- разрабатывать и согласовывать с первичным органом профсоюзной организации Учреждения инструкции по охране труда работников;
- предоставлять работникам информацию об условиях и охране труда на рабочих местах,
- проводить инструктаж по охране труда для всех поступающих на работу лиц;
- проводить инструктажи по охране труда, проверку знаний работниками требований охраны труда;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке специальное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов, инструкций, журналов и других нормативных документов по охране труда;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - организовывать за счет средств работодателя проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
  - обеспечить соблюдение в Учреждении норм и правил противопожарной и антитеррористической безопасности, принимать меры по соблюдению контрольно-пропускного и внутриобъектового режима сотрудниками, учащимися и лицами, посещающими школу;
  - обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов, инструкций, журналов и других нормативных документов по ГО и ЧС, проводить инструктажи и учения по действиям сотрудников в условиях чрезвычайных ситуаций не реже, чем 1 раз в полугодие;
  - осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации и уполномоченным по охране труда контроль за состоянием условий охраны труда, рабочих мест, соблюдением пропускного и внутриобъектового режима, норм и правил противопожарной и антитеррористической безопасности, выполнением условий настоящего договора в части охраны труда, здоровья и безопасности сотрудников.
- 6.2. Работники Учреждения обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда и защиты от чрезвычайных ситуаций, в том числе:
- соблюдать требования охраны и труда и режима безопасности, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями, условиями настоящего договора;
  - немедленно извещать администрацию Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью и безопасности людей;
  - проходить в установленные сроки первичные и обязательные периодические медицинские осмотры (обследования), проходить инструктажи и участвовать в мероприятиях по соблюдению ППБ и режима антитеррористической безопасности в Учреждении;
  - вести работу с учащимися и родителями по разъяснению правил безопасного посещения и пребывания в Учреждении.
- 6.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения:
- осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда и защиты от чрезвычайных ситуаций, в случае выявления нарушений принимает меры по их своевременному устранению;
  - принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства и обязательств, установленных коллективным договором в отношении охраны труда, здоровья и безопасности;
  - участвует в мероприятиях, направленных на соблюдение техники безопасности, профилактике травматизма и профзаболеваний, защите от чрезвычайных ситуаций в учреждении.

- Оказывает работникам Учреждения консультативную помощь в вопросах, связанных с охраной труда и соблюдением режима безопасности в ДШИ;
- Организует льготное (на 20% ниже обычной стоимости путевки) предоставление санаторно-курортного лечения и отдыха в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях Саратовской области членам профсоюза.

## **Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

7.1. Работодатель предоставляет работниками Учреждения социальные гарантии в случаях и на условиях, предусмотренных действующим Положением об оплате и стимулировании труда и условиями настоящего договора.

7.2. Работодатель обязуется предоставлять служебную информацию о сотрудниках, в том числе в ПФ РФ, ИФНС России, Сбербанку России, Управлению по культуре, МКБУ «ЦБ учреждений культуры г. Саратова», Военному комиссариату Заводского района, Администрации Заводского района г. Саратова в порядке, предусмотренном действующим законодательством и с письменного согласия работника на обработку и передачу его персональных данных.

7.3. Работодатель обязуется:

- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты пенсий;
- своевременно и в полном объеме перечислять средства в бюджет Федеральной налоговой службы РФ для начисления страховых и накопительных взносов;
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в бюджет ФНС РФ, отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую и накопительную часть пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;
- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование сотрудников в порядке, установленном федеральным законодательством;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением;

- сохранять средний заработок во время прохождения обязательных медицинских осмотров и на время прохождения курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности за многолетний труд при уходе на пенсию, в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами (объявление благодарности, представление к награждению почетными грамотами, ведомственными наградами и почетными званиями);
- предоставлять по запросу сведения в Администрацию района и города Саратова о сотрудниках, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- оказывать в пределах собственных средств материальную помощь в материальной или иной форме сотрудникам - участникам войн и локальных конфликтов, семьям погибших военнослужащих, семьям погибших на производстве, ветеранам труда, лицам, пострадавшим от несчастного случая на производстве, сотрудникам на погребение близких родственников.

#### 7.4. Первичная организация профсоюза обязуется:

- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников и членов их семей;
- ходатайствовать перед работодателем об оказании материальной помощи сотрудникам, включении их в списки на предоставление льготного жилья;
- принимать участие в работе Комиссии по мониторингу качества и результативности деятельности сотрудников МБУДО «ДШИ № 2», участвовать в распределении предоставленных учреждению путевок в санатории и детские лагеря отдыха;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза в размере не менее 15 процентов членских профсоюзных взносов в размере, утвержденном сметой профсоюзного бюджета.

## **Раздел 8. Обеспечение прав и гарантии деятельности профсоюзной организации**

8.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация МБУДО «ДШИ № 2» строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества и взаимных интересов в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законодательными актами, Отраслевым соглашением между Комитетом по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов» и Саратовской областной организаций

Российского профсоюза работников культуры на 2017-2019 годы, Уставом Учреждения.

8.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет МБУДО «ДШИ № 2» является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников, а также других работников учреждения, независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными п.1 ст.11 и ст.29 ТК РФ и ст. 11 и 14 ФЗ «О профессиональных союзах».

8.2.1. Работодатель соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, создает условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.3. Работодатель не вмешивается в уставную деятельность профсоюзной организации и не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении Учреждения, в котором работают члены профсоюза, для реализации уставных обязанностей, прав, представляемых законодательством Российской Федерации и ратифицированными РФ Конвенциями Международной Организации Труда.

8.2.4. Работодатель предоставляет профсоюзному органу по запросу информацию и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.2.5. Работодатель предоставляет членам выборного профсоюзного органа МБУДО «ДШИ № 2», работающим в совместно созданных с администрацией комиссиях свободное время с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов и на время профсоюзной учебы, а также для выполнения их общественных обязанностей за счет внеурочного рабочего времени.

8.2.6. Работодатель гарантирует освобождение от производственной и творческой деятельности с сохранением среднего заработка членам выборных профсоюзных органов — делегатам съездов, конференций, пленумов и участникам собраний Областного совета профсоюзов работников культуры.

8.2.7. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений членов профсоюза ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных взносов на расчетные счета профсоюза в полном объеме одновременно с выдачей заработной платы.

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профсоюзного органа, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию или уволены по инициативе администрации (за исключением увольнения в качестве меры дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель первичной профсоюзной организации — вышестоящего профсоюзного органа;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.
- Работа в качестве председателя профсоюзной организации считается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат по итогам работы за отчетный период (квартал) в размере от 10% должностного оклада работника.

8.4. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом МБУДО «ДШИ № 2» подлежат:

- система оплаты труда в учреждении;
- локальные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр оплаты и норм труда;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат стимулирующего характера;
- распределение выплат стимулирующего характера;
- решение о выплате и конкретных размерах материальной помощи работникам;
- формирование графика ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставление сотрудникам учреждения дополнительных отпусков с сохранением заработной платы и без сохранения заработной платы;
- режим работы всех категорий работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

8.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза (в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы) по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и администрацией Учреждения трудового законодательства и положений настоящего Коллективного договора;
- оказывать помощь работодателю и администрации в решении вопросов, связанных с дисциплиной труда, охраной труда,

соблюдением ПВТР, выполнением сотрудниками Учреждения своих должностных обязанностей;

- информировать членов профсоюза о своей работе по исполнению и соблюдению положений Коллективного договора.

## Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия принимаются только по соглашению сторон в установленном законодательством порядке.

9.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, его заключившие. Для осуществления контроля назначаются ответственные от каждой стороны:

- со стороны работодателя: директор МБУДО «ДШИ №2» Коробов Максим Анатольевич;
- со стороны работников: председатель профсоюзного комитета МБУДО «ДШИ №2» Корнетова Галина Геннадьевна.




9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня заключения настоящего договора направить подписанный сторонами договор и приложения к нему на уведомительную регистрацию в Комитет по труду, а также обязуется в течение 7 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников организации и разместить его на стенде информации МБУДО «ДШИ № 2».

9.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

9.6. При приеме на работу Работодатель или его представитель в лице заместителя директора по административно-кадровой работе обязан ознакомить работника с настоящим договором и приложениями к нему.

9.7. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

<p>Представитель работодателя: Директор  М.А. Коробов « 21 » МБУДО «ДШИ №2» 2022 г.</p> 	<p>Председатель первичной профсоюзной организации Саратовской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры  Г.Г. Корнетова « 24 » 01 2022 г.</p>
--	---