



Детская Школа  
Искусств №3

УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТОМСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 3» ГОРОДА ТОМСКА  
МАОУДО «ДШИ № 3»

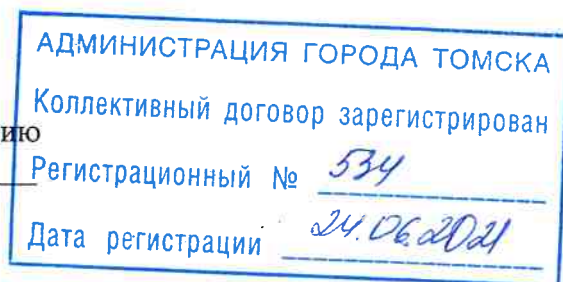
Иркугский тракт, 194/1, Томск, 634040 тел/факс (3822) 64-34-48 e-mail: dshi3.tomsk@yandex.ru  
<http://dshi3.tomsk.ru> ИНН/КПП 7020036689/701701001



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2024 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_  
(указать наименование органа)



Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.  
Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем (администрация школы) и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» Города Томска.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУДО «ДШИ №3» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – Председателя профсоюзного комитета МАОУДО «ДШИ № 3» - Валентины Николаевны Царик.
- работодатель, в лице директора МАОУДО «ДШИ № 3» - Алены Александровны Быковой.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от того, состоят ли они членами профессионального союза или от времени вступления их в трудовые отношения с работодателем.

1.5. Отношения между сторонами строятся на основе равноправного партнерства, обоюдного доверия, взаимопонимания и ответственности.

1.6. Настоящий договор действует три года. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представитель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, распространяет свое действие на отношения сторон, возникшие с «11» апреля 2021 года и действует в течение трех лет до «12» апреля 2024 года.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, прилагаемых к коллективному договору:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда, показателях и критериях оценки эффективности, порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» Города Томска;

3) Положение «О порядке предоставления педагогическим работникам МАОУДО «ДШИ № 3» дополнительного отпуска сроком до 1 года».

## II. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, компенсационные и стимулирующие выплаты и др.

Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебной-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги дополнительного образования и иные педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем за ставку заработной платы.

2.6. Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и иных педагогических работников, находящемся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами дополнительного образования.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования и иных педагогических работников в течение учебного года возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (Типового положения об учреждении дополнительного образования);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе педагога дополнительного образования, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска, за исключением групповых занятий выпускного класса.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.



2.9. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### **III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения, а также оплачивает сотрудникам 50% стоимости обучения, при этом заключая с Работником договор, в котором отражены условия финансирования, а также права и обязанности согласованные Сторонами.

3.2. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать подготовку и получение дополнительного профессионального образования работниками по мере необходимости и в разрезе специальности.

3.3.2. Направлять педагогических работников не реже чем один раз в 3 года получение дополнительного профессионального образования, при наличии соответствующих курсов.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах, в том числе, работников старшего возраста.

3.3.4. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с предварительного согласия первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустроить в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.5.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. Работодатель обязан в письменной форме сообщать в органы службы занятости и установленный срок о ликвидации организации, сокращении численности и штата работников, введении режима неполного рабочего времени, а также предоставлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов (ст.25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»)

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется в соответствии с законодательными актами Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУДО «ДШИ №3» (ст.189 ТК РФ), Уставом МАОУДО «ДШИ № 3», трудовым договором, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: - не более 36 часов в неделю (Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

5.3. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя продолжительности времени, которой составляет 40 часов.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

5.7. В каникулярное время все сотрудники школы (за исключением медицинских противопоказаний) привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ

5.10.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для проводов в армию (сын, муж) – 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работников) – 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников (родителей, детей, супруга, супруги) – 3 календарных дня;
- на похороны родных -1 календарный день
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней, заместителю – 3 календарных дня;
- юбилейный даты -1 календарный день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 календарных дня.

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ, а также согласно Положения «О порядке предоставления педагогическим работникам МАОУДО «ДШИ № 3» дополнительного отпуска сроком до 1 года».

5.11. Общим выходным днём является воскресенье.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств № 3» Города Томска.

6.2. Заработная плата работника школы включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера с применением районного коэффициента на все выплаты в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.



6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим в школе Положением об оплате труда, порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются даты: 25 число текущего месяца и 10 число месяца, следующего за отработанным, путем перечисления на расчетный счет сотрудника.

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.

6.5. Оплата труда работников всех профессиональных квалификационных групп, а также занятых по совместительству и на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.6. Изменение доплаты за квалификационную категорию педагогических работников производится с даты вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.7.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) 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 РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.7.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель школы.

6.9. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год. При отсутствии Регионального соглашения размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении для детей педагогических работников место в дошкольное учреждение.

7.2. Оказывает материальную помощь работникам:

- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65...) – 3 000 рублей
- на погребение работников или близких родственников – 3000 рублей.
- рождение ребенка - 3000 рублей
- работникам, уходящим на пенсию – 3000 рублей.

- в связи с тяжелым или продолжительным заболеванием;
- в связи с порчей или потерей недвижимого имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, наводнения и т.п. – 3000 рублей.
- в связи с тяжелым материальным положением (при предоставлении подтверждающих документов: чеки, квитанции) не более 1 раза в год – 3000 рублей.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

### **8. Работодатель обязуется:**

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить спецоценку всех рабочих мест в учреждении специализированной организацией.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

8.5. Обеспечивать работников (дворника, библиотекаря, сторожей, вахтеров, водителя, уборщиков служебных помещений, гардеробщиков, слесаря-сантехника, работника по обслуживанию зданий) специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст. 212 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации.

8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении трудовых обязанностей.



8.15. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований 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, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.17. Выделять по возможности средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.18. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.19. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.20. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 Трудового кодекса Российской Федерации, приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.03.2012 №181н).

8.21. Обеспечивать правила пожарной безопасности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 №69-ФЗ «О пожарной безопасности»

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласования с первичной профсоюзной организацией.

9.5. Работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил первичную профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % от заработной платы для предоставления дополнительных льгот и гарантий.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка денежных средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых

Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены первичной профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.11. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- Представлять и защищать социально - трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию.
- Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района города.
- Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда.
- Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет профсоюзных взносов в случаях, оговоренных в положении о материальной помощи ПК.
- Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

### Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

10.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

10.4. Рассматривают в течение месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания, распространяет свое действие на отношения сторон, возникшие с «11» апреля 2021года и действует до «12» апреля 2024 года.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Принято на собрании трудового коллектива МАОУДО «ДШИ № 3» 07.11.2021 года  
протокол № 1





АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА  
УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Ленина пр., д. 73, Томск, 634050, тел.: (3822) 52-68-69, факс: (3822) 52-68-60, e-mail: mail@admin.tomsk.ru

ОКПО 36306677, ИНН/КПП 7017004461/701701001

24.06.2021 № 836

на № б/н от 21.06.2021

Вх.№ от

Вх.№ 1527 от 21.06.2021

Муниципальное автономное  
образовательное учреждение  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств № 3» Города  
Томска  
Директору  
А.А. Быковой

УВЕДОМЛЕНИЕ  
о регистрации

**коллективного договора муниципального автономного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» Города Томска**

Администрация Города Томска сообщает, что коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» Города Томска зарегистрирован 24.06.2021. Регистрационный номер 534.

Условия коллективного договора муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» Города Томска, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Дополнительно сообщаем, что в коллективном договоре муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» Города Томска выявлены положения, не соответствующие трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, перечень которых прилагается в виде рекомендаций.

Приложение: 1. Коллективный договор в 3 экз.

2. Рекомендации о внесении изменений в коллективный договор в 1 экз.

И.о. начальника управления

М.М. Васягина

Рыбалкина Анастасия Сергеевна  
(3822) 525 138  
[uerzas@admin.tomsk.ru](mailto:uerzas@admin.tomsk.ru)

Получено: 16.07.2021  
(дата)

(подпись)

Е. В. Рыбалкина  
(И.О.Фамилия)

Рассмотрев коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» Города Томска выявлены положения, не соответствующие трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, в связи с чем предлагаем внести изменения в коллективный договор с учетом следующих рекомендаций:

1. Пункт 1.7 раздела I «Общие положения» коллективного договора изложить в следующей редакции:

«1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.».

2. Пункт 1.15 раздела I «Общие положения» коллективного договора и пункт 10.7 раздела X «Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон» коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Настоящий коллективный договор вступает в силу с 13.04.2021 и действует в течение трех лет до 12.04.2024».

3. Необходимо привести в соответствие нумерацию (порядковая сквозная нумерация) пунктов и подпунктов в разделе V «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора.

4. В пункте 8.10 раздела VIII «Охрана труда и здоровья» коллективного договора слова «тяжелых работах и» необходимо исключить.

5. В абзаце шестом пункта 7.2 VII «Гарантии и компенсации» коллективного договора необходимо указать размер материальной помощи.

6. В абзаце семнадцатом пункта 9.10 раздела IX «Гарантии профсоюзной деятельности» коллективного договора слова «, переподготовки и повышения квалификации» следует заменить словами «и дополнительного профессионального образования».

7. Абзац третий пункта 4.10 Приложения № 1 к коллективному договору привести в соответствие со ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. В пункте 1.1 Приложения № 2 к коллективному договору:

- имеется ссылка на недействующий нормативный правовой акт: постановление Мэра города Томска от 30.10.2008 № 822 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Томска», утратившее силу в связи с изданием постановления администрации Города Томска от 12.07.2017 № 575 «Об отмене постановления Мэра города Томска от 30.10.2008 № 822 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Томска»;

- слова «Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Положение о системе оплаты работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении департамента общего образования Томской области» следует заменить словами «постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а».»;

- слова «Постановлением администрации Города Томска от 29.11.2012 № 1423 «О внесении изменений в Постановление администрации Города Томска от 31.05.2010 № 488 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации Города Томска» следует заменить словами «постановлением администрации Города Томска от 29.11.2012 № 1423 «О внесении изменений в отдельные постановления администрации Города Томска».»;

- слова «Постановлением администрации Города Томска от 30.10.2019 № 1073 «О внесении изменений в постановление администрации Города Томска от 31.05.2010 № 488 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя

(собственника) осуществляет управление культуры администрации Города Томска» следует заменить словами «постановлением администрации Города Томска от 30.10.2019 № 1073 «О внесении изменений в отдельные муниципальные правовые акты муниципального образования «Город Томск»».

9. В пункте 1.4 раздела 1 «Общие положения» Приложения № 2 к коллективному договору после слов «на соответствующий год.» необходимо дополнить словами «При отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.».

10. Содержание пункта 8.1 Приложения № 2 к коллективному договору в изложенной редакции нарушает принцип реальности обязательств (в коллективный договор должны включаться нормы, которые разработаны с учетом экономических возможностей организации), установленный ст. 24 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Пункт 2 Перечня должностей, работа в которых зачисляется в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года Приложения № 3 к коллективному договору необходимо исключить.

12. В коллективный договор включать положения о сохранении занятости работников старшего возраста, проведении их опережающего обучения и последующего трудоустройства, использовании труда работников старшего поколения в качестве наставников.

13. В нарушение статьи 50 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор не направлен на уведомительную регистрацию в течение семи дней со дня его подписания.