

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

«Согласовано»

Регистрационный № 8

« 01 » 12 2023 года

Председатель Республиканской
организации Башкортостана
Общероссийского профессионального
союза работников культуры



А.В.Кузьменко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан на 2023 - 2026 годы

Представитель работодателя:

Директор МБУ ДО «ДШИ»
МР Уфимский район РБ



Р.Р.Федорова

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

А.Х.Красильникова

Утвержден на общем собрании
работников МБУ ДО «ДШИ»

МР Уфимский район РБ

« 22 » ноября 2023 г.

Уфимский район 2023 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств» муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее - Стороны).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.2.1. Работодатель Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств» муниципального района уфимский район Республики Башкортостан в лице директора Федоровой Расимы Радисовны (далее – Работодатель)

1.2.2. Работники, представленные первичной профсоюзной организацией Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан (далее – Первичная профсоюзная организация), действующей на основании Устава, в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (далее - Профсоюзный комитет).

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

регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне, обеспечения стабильной и производительной работы, успешного долгосрочного развития, роста общественного престижа и деловой репутации Работодателя;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство, ТК РФ) соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают первичную профсоюзную организацию МБУ ДО «ДШИ» МР Уфимский район РБ в лице профсоюзного комитета единственным представителем интересов Работников - членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Работодатель по письменному заявлению Работников, являющихся членами профсоюза, перечисляет ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы бесплатно на счет ППО (через бухгалтерию организации) денежные средства на условиях и в размерах, установленных ППО.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников данного Работодателя. Льготы и гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором, распространяются и на работников первичной профсоюзной организации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан с учетом положений Республиканского соглашения между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и

Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 годы (далее - Республиканское соглашение), отраслевого соглашения между Республиканской организацией Башкортостана Общероссийского профсоюза работников культуры и Министерства культуры Республики Башкортостан

1.6. Изменения и (или) дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся после обсуждения на общем собрании (конференции) Работников (*пункт 9.20 Республиканского соглашения*).

1.7. Работодатель не реже двух раз в год информирует Работников, в том числе на конференциях (собраниях), их представителей о выполнении коллективного договора, о результатах финансово-экономической деятельности учреждения, представляет Профсоюзному комитету информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации учреждения.

Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету сведения о формировании и расходовании фонда оплаты труда, системах оплаты труда, формы статистической отчетности и аналитические документы, обоснования проведения мероприятий, влекущих массовое увольнение работников, в порядке и объеме, установленном коллективным договором (*пункт 2.15 Республиканского соглашения*).

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением прав и законных интересов Работников при изменении организационно-правовой формы учреждения, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), приватизации, перепрофилировании, банкротстве учреждения или ликвидации (*пункт 2.13 Республиканского соглашения*).

Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, обеспечивающих защиту интересов Работников, в том числе в части охраны здоровья, при реорганизации, приватизации, смене собственника, перепрофилировании, банкротстве или ликвидации учреждения; при проведении мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов; при чрезвычайных ситуациях, сложившихся в результате аварий, опасного природного явления, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, стихийного и иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности населения (*пункт 2.13 Республиканского соглашения*).

1.8. Работодатель обязуется, в течение 3-х рабочих дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменениями и (или) дополнениями к нему всех Работников данного Работодателя, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу (до подписания трудового договора), обеспечивать доступность и гласность содержания настоящего коллективного договора и информации о выполнении условий коллективного договора (посредством проведения собраний, конференций, отчетов представителей сторон, размещения информации на информационных стендах).

Если вступление в силу настоящего коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) может повлечь изменение определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками (Работником), Работодатель обязан ознакомить Работников с такими изменениями не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

1.9. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контроля за его выполнением образуется комиссия,

деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями «О Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора» и «О порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и (или) дополнений)».

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение производительности труда на основе внедрения новых прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, выполнять условия коллективных договоров и соглашений, трудовых договоров.

Обеспечить учет мнения представительного органа Работников при принятии локальных нормативных актов, при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

Принимать локальные нормативные акты по согласованию с представительным органом Работников в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями.

2.2. Добиваться стабильной деятельности учреждения, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.

2.3. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.4. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами надлежащего качества, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей.

2.5. Создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта.

2.6. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.7. Обеспечить подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также прохождение Работниками независимой оценки квалификации.

2.8. В случаях ухудшения финансового состояния учреждения, в том числе при наличии признаков несостоятельности (банкротства), подачи в арбитражный суд заявления о признании учреждения банкротом, Работодатель извещает об этом работников и выборный орган первичной профсоюзной организации в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и защите прав работников (*пункт 2.18 Республиканского соглашения*).

В ходе проведения процедур по изменению организационно - правовой формы учреждения, реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), перепрофилирования, банкротстве учреждения или ликвидации учреждения стороны совместно разрабатывают комплекс мер, позволяющих обеспечить предоставление работникам социально-трудовых прав и дополнительных гарантий, установленных законодательством, в том числе права на полную и своевременную выплату заработной платы (*пункт 2.19 Республиканского*

соглашения).

2.9. Представлять Профсоюзному комитету бесплатно полную и достоверную информацию:

- не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса для ведения коллективных переговоров;
- не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса для контроля за выполнением коллективного договора, соглашения;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности Работодателя, изменении структуры, передачи учреждения, его подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;
- о введении технологических изменений, которые влекут за собой изменение условий труда Работников не позднее, чем за два месяца;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации Работников;
- об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, существующие риски повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- о назначении (заключении трудовых договоров и прекращении трудовых договоров) с руководителями и заместителями руководителя учреждения;
- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за два месяца;
- о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, законодательством о профсоюзах, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации и Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.11. Учитывать мнение Профсоюзного комитета и Первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.12. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов об устранении нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.13. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении учреждением, в формах:

учета мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

обязательного участия Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением Работников;

проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате Работников, ее индексации и т.д.;

обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;

обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития учреждения;

освобождения Работников от работы для участия в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятии (на общем собрании (конференции)) Работников и (или) его изменении, дополнении, в работе комиссии по трудовым спорам (далее - КТС) и других случаях, установленных законодательством, коллективным договором, соглашениями;

участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления учреждения с правом совещательного голоса в соответствии с законодательством, иными федеральными законами, учредительным документом учреждения, внутренним регламентом, иным внутренним документом учреждения, коллективным договором, соглашениями;

участия в заседаниях коллегиального органа управления учреждения с правом совещательного голоса;

в иных формах, определенных трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.14. Способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами.

2.15. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.16. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.17. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.18. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.19. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в органах государственного контроля (надзора), ведомственного контроля, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.20. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.21. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной

информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), полагающихся компенсациях, льготах либо ограничениях.

2.22. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению учреждением, разработке текущих и перспективных планов и программ, кадрового развития, способствовать полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.23. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов Работников, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении (ограничении) реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

2.24. Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением Профсоюзным комитетом кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании (конференции) Работников.

2.25. В случае задержки выплаты заработной платы Работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через КТС с Работодателя, а в случае угрозы введения процедур банкротства, и в судебном порядке.

2.26. В случае банкротства Работодателя принимать меры по представительству интересов Работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве.

2.27. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.28. Добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.29. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.30. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

2.31. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.32. Выполнять установленные нормы труда.

2.33. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников.

2.34. Способствовать сохранению благоприятной трудовой атмосферы в коллективе, уважать права друг друга.

2.35. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его репутации.

2.36. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.37. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать

сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

- 2.38. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.
- 2.39. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.
- 2.40. Принимать локальные нормативные акты.
- 2.41. Создавать объединения Работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.
- 2.42. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.
- 2.43. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, соглашениями и коллективным договором, Уставом отраслевого профсоюза

Профсоюзный комитет имеет право:

- получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями;
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам профсоюза;
- реализовывать иные права, предоставленные федеральными законами, законами Республики Башкортостан, коллективными договорами и соглашениями.

Работник имеет право на:

- 2.44. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.
- 2.45. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
- 2.46. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.
- 2.47. Своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.
- 2.48. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.
- 2.49. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, результатах специальной оценки условий труда.
- 2.50. Дополнительное профессиональное образование.
- 2.51. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным

договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.52. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.53. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.54. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет (ППО), а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.55. Защиту своих индивидуальных и коллективных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещенными законом.

2.56. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества продукции, и ее конкурентоспособность.

2.57. Обязательное социальное и медицинское страхование.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.2. Обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» (ст.133 ТК РФ, пункт 3.7 Республиканского соглашения).

3.3. Оплачивать труд Работников в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан, устанавливающим размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не ниже минимального размера оплаты труда, которое принимается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (с учетом мнения Профсоюзного комитета) (ст. 135, 143 ТК РФ).

3.4. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению, принятому с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.5. В соответствии с ТК РФ и Республиканским соглашением:

3.5.1. устанавливать не ниже утверждаемых соответствующим решением Республиканской трехсторонней комиссии межотраслевых соотношений и размеров тарифных ставок первого разряда рабочих основных профессий в соответствии с приложением № 3 к Республиканскому соглашению с момента введения их в действие (пункт 3.8 Республиканского соглашения);

Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям Работников и отдельным профессиям установлены в Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан.

3.5.2. в случае задержки, выплачивать заработную плату с учетом индексации, установленной коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Работодателя (индексация заработной платы бюджетников устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права в порядке) (*пункт 3.9 Республиканского соглашения*);

3.5.3. при нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере (не ниже одной сто пятидесятой) действующей на 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 (*ст.236 ТК РФ*);

3.5.4. сохранять за Работником средний заработок на весь период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (*ст.142 ТК РФ*), в период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте;

3.5.5. при отсутствии (недостатке) средств на текущем счете учреждения, но при наличии валютных средств в обязательном порядке использовать эти средства целевым назначением на погашение задолженности по заработной плате (*пункт 3.12. Республиканского соглашения*);

3.5.6. задолженность по заработной плате за предыдущие периоды (при недостаточности средств на счете) выплачивать в соответствии с согласованными с Профсоюзным комитетом сроками погашения;

3.5.7. безусловно соблюдать нормы трудового законодательства в вопросах регулирования оплаты труда и трудовых правоотношений (*пункт 3.13. Республиканского соглашения*);

3.5.8. соблюдать соотношение не более чем 1:6 в уровнях оплаты труда 10 процентов Работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов - с самой высокой заработной платой (*пункт 3.14. Республиканского соглашения*);

3.5.9. обеспечивать в составе заработной платы (*пункт 3.10. Республиканского соглашения*):

Работников бюджетных организаций оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых на очередной год Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

3.6. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы не реже чем каждые полмесяца 20 числа каждого месяца – аванс и 5 числа следующего месяца расчет (то есть не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*ст.136 ТК РФ*).

3.7. Выплачивать Работнику заработную плату в безналичной форме, на основании его личного заявления, путем перечисления на указанный Работником счет в банке, а также заменять кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, в случае письменного заявления Работника об изменении реквизитов для перевода заработной

платы, предъявленного не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.8. Нести расходы, связанные с перечислением средств на счет Работника.

3.9. Размер выплаты заработной платы за первую половину месяца (аванс) рассчитывать с учетом оклада (тарифной ставки) работника за отработанное время, а также надбавок за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

3.10. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (*ст. 136 ТК РФ*). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если Работник был предупрежден о времени начала отпуска менее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению Работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

3.11. Производить доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере, установленном по соглашению между Работником и Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.12. Сохранять среднюю заработную плату и место работы за Работником, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.13. Сохранять среднюю заработную плату за Работником на все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров.

3.14. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.15. В соответствии ТК РФ оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию Работника на основании его письменного заявления вместо оплаты в двойном размере ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха на оплачивается.

3.16. При наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней не снижать заработную плату Работникам, получающим оклад (должностной оклад).

3.17. Оплачивать в размере средней заработной платы Работника время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда); время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника оплачивать в из расчета не менее 2/3 средней заработной платы Работника (*ст.157 ТК РФ*).

3.18. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

3.19. Выдавать Работникам за день до расчета (окончательного расчета) расчетные листки с указанием всех видов произведенных начислений и удержаний за месяц, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ (*пункты 6.18-6.20 Республиканского соглашения*) и утверждать форму расчетного листка с учетом мнения Профсоюзного комитета организации.

3.20. Установить плановый размер аванса из расчета не более 50% заработной платы Работников.

3.21. Ставить в известность Работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.22. Не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключенным в письменной форме.

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются кадровой службой и согласовываются с профсоюзным комитетом.

4.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

В трудовом договоре по соглашению сторон между Работником и Работодателем, при приеме на работу для Работника может устанавливаться испытательный срок не более трех месяцев, для заместителей руководителя – не более шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе ст. 70 ТК РФ). При этом испытательный срок не устанавливается следующим категориям работников:

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до 1,5 лет;
- работникам, выбранным на конкурсной основе для замещения должности;
- лицам, не достигшим восемнадцати лет;
- лицам, недавно (в срок до 1 года) окончившим по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые приступившим к работе, если это их первое место работы по специальности;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода о другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- работникам, трудоустраивающимся на срок мене 2 месяцев (ст. 289 ТК РФ);
- иным лицам в случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

4.3. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В трудовом договоре оговариваются выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы устанавливается директором учреждения. Эта работа завершается до 31 августа.

4.4. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе

администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.5. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями, с их согласия.

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

4.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года возможны только:

по взаимному согласию сторон;

по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) – в этом случае согласие Работника не требуется;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника с письменного согласия Работника (ч 3 ст. 60.2, ст. 72 ТК РФ).

В том случае, если Работник не согласен со сроком, определенным Работодателем для замещения временно отсутствующего Работника, это срок может быть определен соглашением сторон. Если стороны не смогут договориться о сроке, в течение которого должна выполняться дополнительная работа, Работник вправе отказаться от ее выполнения;

- простоя, когда Работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации 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 преподавателя, 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.

4.8. По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении Работником работы без изменения его основной трудовой функции).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 73, 74, 162 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если Работник не согласен на продолжение работы на новых условиях, то Работодатель

обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии такой работы необходимо предоставить вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение Работника по сравнению с условиями коллективного договора.

4.9. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, изменениями и дополнениями к нему, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и имеющими отношение к трудовой функции Работника.

4.10. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Работодатель обязуется:

4.11. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

4.12. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь Работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и только в случаях, предусмотренных *ст. 59 ТК РФ*.

4.13. Соблюдать установленную квоту рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

4.14. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.15. Изменять определенные сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.16. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией Работодателя, его подразделений, изменением формы собственности или организационно - правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы) и другое, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профсоюзного комитета.

4.17. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с *пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ* в письменной форме сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников учреждения может привести к массовому увольнению Работников соответственно не позднее, чем за 3 месяца (*ст. 82 ТК РФ, п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 2 ст. 14 Закона Республики Башкортостан «О профессиональных союзах»*).

При угрозе массовых увольнений с учетом мнения выборного органа ППО принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (*ст. 180 ТК РФ*).

4.18. Устанавливать формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом

мнения представительного органа Работников в порядке, установленном *ст. 372 ТК РФ* для принятия локальных нормативных актов.

4.19. Создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования Работникам, проходящим подготовку, предоставлять им гарантии, установленные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.20. Разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения учреждения, сокращения численности или штата Работников.

4.21. Представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности Работников или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, сведения о Работниках, имеющих более высокую производительность труда и квалификацию, имеющих преимущества оставления на работе, а также Работников, в отношении которых установлен запрет на увольнение по данному основанию.

4.22. В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым Работникам с учетом предоставленных им льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении принимать решения об увольнении (помимо соблюдения порядка, установленного ТК РФ) с учетом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателей.

4.23. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с *пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ* с Работником, являющимся членом профессионального союза направлять в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.24. Обеспечить установленный *ст. 373 ТК РФ* порядок учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя.

4.25. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. (*ст. 179 ТК РФ*)

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: работникам предпенсионного возраста, работникам длительно проработавшим в данном учреждении, семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества, работникам повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.

Настоящий коллективный договор предусматривает и другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной

производительности труда и квалификации:

- работники, проработавшие в организации свыше 20 лет;
- работники предпенсионного возраста;
- многодетные матери (отцы, опекуны), воспитывающие трех и более детей.

4.26. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником - членом профсоюза, производится с предварительного письменного согласия выборного органа ППО соответствующего профсоюза, членом которого является данный Работник (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

4.27. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа ППО, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа ППО и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа этой ППО (ч. 4 ст. 8, ч. 1 ст. 374 ТК РФ);

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, Работников, указанных в части 1 настоящего пункта коллективного договора допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.28. Использовать с учетом мнения Профсоюзного комитета внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

выявлять возможности внутришкольных перемещений Работников с их согласия;

использовать режим неполного рабочего временно согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с Работником с предупреждением о том Работника не позднее, чем за два месяца;

расторгать трудовые договора с временными Работниками, совместителями.

4.29. Заключать с Работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении Работников на переподготовку.

4.30. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2, 3 «а» части первой статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.31. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.32. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при наличии письменного согласия Работника по инициативе Работодателя (за исключением изменения трудовой функции Работника) в порядке, установленном ТК РФ.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель

обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

4.33. Продолжительность рабочего времени конкретных Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (*ст. 92 ТК РФ*), устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.34. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации обязуется приостановить действие трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (*ст.351.7 ТК РФ*).

4.35. В случае приостановления действия трудового договора на основании *ст.351.7 ТК РФ* выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора, сохранить все социально-трудовые гарантии право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

4.36. При возобновлении действия трудового договора, предоставить работнику прежнее место работы (*ст.351.7 ТК РФ*).

В связи с введением электронных трудовых книжек:

4.37. При приеме на работу:

При заключении трудового договора Работодатель обязан потребовать от поступающего на работу:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае если новый сотрудник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД- Р и/или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособий, специалист отдела кадров вправе запросить у сотрудника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию.

4.38. При выдаче документов о работе:

Работодатель должен предоставлять работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении по его письменному заявлению:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней;
- при увольнении в последний рабочий день.

Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично специалисту по кадрам.

При введении удаленной работы:

Работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения Работодателя, то есть удаленно. При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно.

Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с Работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype, Viber или WhatsApp.

Работники должны находиться на связи со своим руководством на протяжении всего рабочего времени.

В случае если Работник не будет выходить на связь в течение рабочего времени, Работодатель вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности.

В течении рабочего времени Работникам, которые работают удаленно запрещено употреблять алкогольные напитки. В случае нарушения данного требования Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.39. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также выполнением условий настоящего коллективного договора, соглашений.

4.40. Инициировать образование КТС в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных и принципиальных представителей профсоюзной организации.

4.41. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (*ст. 373 ТК РФ*) и принятии локальных нормативных актов Работодателя (*ст.372 ТК РФ*), участвовать в урегулировании разногласий с Работодателем в случае несогласия с решением Работодателя.

4.42. Обеспечивать защиту прав и представительство законных интересов Работников - членов профсоюза в суде, КТС, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

4.43. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

4.44. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для административно и учебно-вспомогательного персонала 40 часов в неделю (для женщин, работающих в сельской

местности 36 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 333 ТК РФ). Норма часов за одну ставку заработной платы у преподавателей равна 18 часам в неделю, у концертмейстеров – 24 часам. Верхний предел учебных часов в неделю существующими типовыми положениями для работников образовательных учреждений не предусмотрен.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом:

- нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы;
- объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.6. Время и окончания работы преподавателей и концертмейстеров устанавливается нормами СанПиН п. 8.3. 2.4.4 3172-14 – с 8.00 до 20.00, в две смены, перерыв для отдыха и питания не должен быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

Продолжительность уроков 40 минут с перерывами между уроками 5-10 мин. Между сменами перерыв 30-60 минут для проветривания и влажной уборки помещения. Запрещается перенос уроков, смена расписания без разрешения администрации.

Режим работы при пятидневной рабочей неделе (40 часов):

Начало рабочего дня - с 9.00, окончание рабочего дня - 18.00 час.

Обеденный перерыв – с 12.00 до 13.00;

Режим работы при пятидневной рабочей неделе (36 часов):

Начало рабочего дня - с 9.00, окончание рабочего дня - 17 час. 12 мин.

Обеденный перерыв – с 12.00 до 13.00;

Педагогические работники, осуществляющие учебную деятельность, работают согласно расписания учебного процесса.

Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю (при шестидневной рабочей неделе один выходной день).

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота (ст. 111 ТК РФ).

Для педагогических работников установлена шестидневная рабочая неделя, а для остальных пятидневная рабочая неделя.

Привлечение Работника к работе в установленный день отдыха производится на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя.

Привлечение Работника к работе в выходной и праздничный нерабочий день без письменного согласия Работника и без учета мнения Профсоюзного комитета допускается лишь в случаях, установленных ст. 113 ТК РФ.

Работники обязаны присутствовать на собраниях, производственных совещаниях и всех мероприятиях учреждения независимо от того, работают ли они в этот день (отсутствие допускается с разрешения директора по уважительным причинам).

5.6. Помимо категорий Работников, которым в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляется также:

Работникам для прохождения диспансеризации и медицинских осмотров 1 день в период прохождения данных мероприятий; для преподавательского состава в свободное от занятий время.

5.7. Стороны установили, что безусловное право на неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю, помимо лиц, которым такое право предоставлено трудовым законодательством, имеют также следующие категории Работников:

- беременные женщины;
- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час - для всех Работников (*ст. 95 ТК РФ*);
- на 2 часа - для беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи.

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

5.9. Время предоставления перерыва для отдыха и питания, предоставляемого Работникам в течение рабочего дня (смены), и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем (*ст. 108 ТК РФ*).

5.10. 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 методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, несовпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем согласованию с Профсоюзным комитетом (*ст. 123 ТК РФ*).

График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (*ст. 123 ТК РФ*). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.12. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли устанавливается не менее 28 календарных дней (*ст. 115 ТК РФ*).

5.13. Основным педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере 56 календарных дней (*ст. 334 ТК РФ*).

5.14. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке

и на условиях, определяемых ст. 335 ТК РФ.

5.15. Супругам, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.16. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя (ст. 124 ТК РФ).

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником. (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.18. В случаях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы на основании его личного заявления, в частности:

- а) участникам боевых действий - до 35 календарных дней в году;
- б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- д) Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- е) Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем и в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.*

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства с обязательным условием соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

6.2. Работодатель обязан:

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении;
- осуществлять управление охраной труда совместно с профсоюзной организацией;
- предоставить уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей с сохранением среднего заработка;
- проводить совместно с профкомом их обучение и проверку знаний по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения;
- предусматривать в коллективном договоре меры материального стимулирования их работы по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний (*пункт 5.21 Республиканского соглашения*).

Работодатель обязуется:

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

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию доврачебной помощи пострадавшим.

6.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.6. Выделять средства на мероприятия по охране труда в размерах, предусмотренных законодательством, а также коллективным договором и соглашениями (*пункт 5.14 Республиканского соглашения*).

6.7. Организовать обучение по охране труда членов комиссий по проведению специальной оценки условий труда, членов аттестационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда учреждения, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов (*пункт 5.16 Республиканского соглашения*).

6.8. Разрабатывать и по согласованию с первичной профсоюзной организацией утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.9. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.10. Организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счет собственных средств.

6.11. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с обязательным

участием представителей первичной профсоюзной организации и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

6.12. Участвовать в создании на паритетной основе совместно с ППО комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, урегулированию разногласий и в заседаниях КТС при рассмотрении трудовых споров, в т.ч. связанных с нарушением законодательства об охране труда, не выполнением обязательств, установленных коллективным договором, соглашениями и др.

6.13. Обеспечить полноправное участие ППО, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.14. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда для осуществления контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, за возмещением вреда, причиненного здоровью работников, а также для участия в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма (*пункт 5.25 Республиканского соглашения*), в том числе:

- Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, сверх выплат, предусмотренных законодательством, на условиях, установленных коллективным договором.

Размер единовременной денежной выплаты семье в результате смерти работника, наступившей по вине работодателя, от несчастного случая на производстве должен составлять не менее годового заработка пострадавшего. В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной выплаты определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера годового заработка пострадавшего (*пункт 5.26 Республиканского соглашения*).

Возмещать в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, на условиях, установленных коллективным договором, расходы на погребение сверх расходов, установленных законодательством (*пункт 5.27 Республиканского соглашения*).

6.15. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- обеспечить гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством работникам, совмещающим работу с обучением;

- обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

6.16. Обеспечить выполнение ежегодного плана мероприятий по подготовке учреждения к работе в осенне-зимний период к 15 сентября текущего года.

6.17. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды.

6.18. Проводить экологические субботники.

6.19. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий и охраны труда Работников, сокращению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.20. Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого Работника, в том числе через информирование и просвещение.

6.21. Не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных Работников.

6.22. Оказывать поддержку ВИЧ-инфицированным Работникам путем предоставления в

соответствии с законодательством необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования, а также лечения сопутствующих инфекций и доступа к антиретровирусному лечению.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.23. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.24. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии.

6.25. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту.

6.26. Осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда в учреждении.

6.27. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда Работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также законодательства о специальной оценке условий труда.

6.28. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения выявленных нарушений.

6.29. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.30. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Работники в области охраны труда обязуются:

6.31. Соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством, в том числе законодательством об охране труда и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.32. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.33. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.34. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

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

6.36. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.37. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.38. Вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.39. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Стороны договорились:

7.1. Определить с учетом производственных условий меры социальной поддержки женщин и иных лиц с семейными обязанностями, в том числе по применению гибких графиков работы, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня), надомного труда лицам, имеющим детей до 14 лет, а также по применению дистанционных (удаленных) форм занятости, профессиональному обучению и переобучению лицам, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей, и другие (*пункт 7.7 Республиканского соглашения*).

7.2. Организовать работу по профессионально-квалификационной адаптации женщин, впервые приступивших к работе, также после продолжительного заболевания, длительного творческого отпуска, выхода из отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком.

7.3. По возможности, оказывать по их заявлениям материальную поддержку Работникам с семейными обязанностями в случае возникновения у них особых жизненных обстоятельств.

Работодатель обязуется:

7.4. Организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению.

7.5. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях.

7.6. Направление в служебные командировки, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей допускаются только с их письменного согласия при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.7. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.8. Предоставлять женщинам и иным лицам с семейными обязанностями, имеющим ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днем, с сохранением средней заработной платы.

7.9. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на Работников в возрасте до 35 лет.

В целях пополнения учреждения квалифицированными молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии учреждения, обеспечения достойных условий труда и социальной защиты молодежи,

Работодатель обязуется:

8.1. Оказывать консультативно-методическую помощь.

8.2. Содействовать повышению квалификации молодых специалистов.

8.3. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома.

8.4. Предоставлять Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, установленном ТК РФ.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.5. Способствовать участию представителей молодежи в установленном порядке в комиссиях по ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора, комиссии по трудовым спорам, по охране труда.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.6. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.7. Вести контроль за соблюдением установленных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями норм, льгот и гарантий для молодых Работников.

8.8. Информировать Работников о деятельности профсоюзной организации по защите их социально-трудовых прав и законных интересов.

8.9. Проводить обучение молодых Работников по ведению коллективных переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (установление заработной платы, ее индексация, порядок предоставления отпусков, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.).

8.10. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов учреждения, успешно ведущих общественную работу.

МОЛОДЫЕ РАБОТНИКИ обязуются:

Соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка.

Качественно и своевременно выполнять должностные обязанности.

Участвовать в работе по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. Возмещать Работникам не позднее, чем за 3 дня до времени отправления расходы, связанные со служебными командировками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, Работникам определяются локальным нормативным актом, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.2. Оказывать материальную помощь Работникам в размере должностного оклада в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию: мужчинам и женщинам в связи с 50 – летием, женщинам в связи с 55- летием, мужчинам в связи с 60-летием;

- смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника учреждения или лица, находящегося на иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении);

- утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;

- государственной регистрации заключения брака.

9.3. Предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, отпуск до 5 дней без сохранения заработной платы в связи:

с бракосочетанием;

с рождением или усыновлением ребенка;

с проводами детей в армию;

с бракосочетанием детей Работника;

с переездом на новое место жительства;

с празднованием юбилейных дат 50, 55, 60-лет со дня рождения;

с празднованием серебряной (золотой) свадьбы;

с участием в похоронах родных и близких;

с ликвидацией аварии в жилом помещении (*ст. 116 ТК РФ*).

9.4. Осуществлять обязательное пенсионное и медицинское страхование Работников.

9.5. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

9.6. Способствовать оздоровлению детей Работников в детских оздоровительных организациях.

Предусматривать выделение денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (*пункт 6.23 Республиканского соглашения*).

9.7. Совместно с Профсоюзным комитетом содействовать рассмотрению пенсионных вопросов.

Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста

9.8. Работодатель обязуется предоставлять Работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения страховой пенсии по старости, в том числе, досрочно) следующие дополнительные гарантии:

- дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней (*ст.116 и 128 ТК РФ*);

- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (*ст.179 ТК РФ*);

Профсоюзный комитет обязуется:

9.9. Активно участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, периодически информировать об этом Работников.

9.10. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов учреждения по личному составу (*пункт 6.20 Республиканского соглашения*).

9.11. Организовать активное участие комиссии по пенсионным вопросам в целях оказания практической помощи в реализации пенсионных прав Работников.

9.12. Организовать поздравление ветеранов – членов профсоюза, ушедших на пенсию из учреждения, с Днем пожилого человека

11. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель обязуется:

11.1. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно- духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно- оздоровительной работы.

Профсоюзный комитет обязуется:

11.2. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно- духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни.

11.3. Организовать и проводить массовые физкультурно-спортивные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 г. № 181н (в редакции от 16.06.2014 г п. 32).

12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются трудовым законодательством, включая законодательство об охране труда, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также Генеральным соглашением, Республиканским соглашением, отраслевыми, территориальными, иными соглашениями, коллективными договорами и локальными актами учреждения.

12.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в состав коллегиальных органов управления учреждением с правом голоса (правом совещательного голоса). (п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 53, ст. 53.1. ТК РФ).

12.2. ППО и ее выборный орган Профсоюзный комитет осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений и настоящего коллективного договора.

12.3. Работодатель обязуется в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету, в иной профсоюзный орган, соответствующую профсоюзную правовую инспекцию труда либо уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профессиональных союзов, о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

12.4. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

12.5. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором (статьи 379 и 380 ТК РФ).

12.6. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в соответствии с ТК РФ образовать комиссию по трудовым спорам (КТС) и организовать её работу (ст.384 ТК РФ).

13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Работодатель и ППО строят свои взаимоотношения в соответствии с Конституцией РФ и Конституцией РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах», Законом РБ «Об органах социального партнерства в РБ» и другими законодательными актами на принципах социального партнерства в сфере труда, уважения и учета интересов сторон, обязательности выполнения коллективных договоров и соглашений.

13.2. Работодатель обязуется создать условия для осуществления деятельности ППО и профсоюзного комитета (ст. 377 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

13.3. Соблюдать права организаций профсоюза, действующих у данного Работодателя и ее выборных органов, установленные законодательством, настоящим коллективным договором

и соглашениями (глава 58 ТК РФ).

13.4. Не препятствовать представителям профсоюза, профсоюзным правовым и техническим инспекторам труда посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”).

13.5. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу бесплатно полную и достоверную информацию по вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями в сроки, установленные законодательством, а в случае, если такие сроки не установлены в иные разумные сроки, в том числе по вопросам:

реорганизации или ликвидации учреждения;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;

необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

непосредственно затрагивающим интересы Работников (статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, ст. 19 Закона Республики Башкортостан «Об профессиональных союзах»).

13.6. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

13.7. Не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций. Содействуют профессиональным союзам в их деятельности, признают за профсоюзными комитетами преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров. При заключении трудового договора с работником не препятствуют его вступлению в члены профсоюза. Не увольняют или другими способами не наносят ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или с согласия работодателя в рабочее время (пункт 9.13 Республиканского соглашения).

13.8. Поддерживают инициативу органа первичной профсоюзной организации по заключению коллективного договора и включению в него положений соглашений (пункт 9.14 Республиканского соглашения).

13.9. Предоставляют первичной профсоюзной организации в безвозмездное пользование помещение с необходимой мебелью для хранения документации, а также проведения заседаний выборного органа первичной профсоюзной организации, позволяющее первичной профсоюзной организации быстро и эффективно выполнять свои функции и быть доступной для свободного посещения членами профсоюза, в порядке, определенном коллективным договором (пункт 9.17 Республиканского соглашения).

13.10. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечисляют в порядке, установленном коллективным договором, на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (пункт 9.18 Республиканского соглашения).

13.11. Принимают меры по обеспечению участия представителей работников в

заседаниях коллегиальных органов управления учреждения, в том числе по предоставлению представителям профкома свободного от работы времени с сохранением заработной платы для участия в заседаниях коллегиальных органов управления учреждением(*пункт 9.19 Республиканского соглашения*).

13.12. Заключают коллективные договоры с профсоюзными организациями как представителями работников в организациях после обсуждения на собрании (конференции) работников и обеспечивают реализацию данных договоров (*пункт 9.20 Республиканского соглашения*).

13.13. Направляют на уведомительную регистрацию коллективные договоры и соглашения всех уровней социального партнерства в срок, установленный статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации, после предварительного согласования с вышестоящим профсоюзным органом, входящим в структуру Федерации профсоюзов Республики Башкортостан (*пункт 9.21 Республиканского соглашения*).

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 и вступает в силу со дня подписания его сторонами. (*ст. 43 ТК РФ*).

14.2. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, его реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с его руководителем.

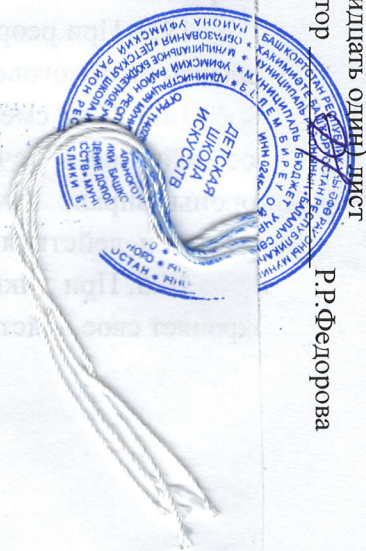
Решение о продлении срока его действия или о заключении нового коллективного договора принимается Сторонами не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

14.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

14.5. При ликвидации МБО ДО «ДШИ» МР Уфимский район РБ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью
31 (тридцать один) лист
Директор
Р.Р.Федорова



IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

14.2. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, его реорганизации в форме преобразования, а также в случае прекращения трудового договора с его руководителем.

14.3. В случае оспаривания срока его действия или о заключении нового коллективного договора принимается Сторонами не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

14.4. Настоящий коллективный договор, присоединенный, заключенный, подписанный, утвержденный и вступивший в действие в течение всего срока его действия.

14.5. В случае изменения формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня вхождения права собственности. В этот период стороны о заключении нового коллективного договора или о прекращении его действия на срок до трех лет.

14.6. Настоящий коллективный договор РБ коллективной договор действует в течение всего срока его действия.

14.12. Закрывают коллективные договоры с профсоюзными организациями как представляющими работников в организациях после окончания их действия (конференции).

14.13. Направляют на уведомительную регистрацию коллективные договоры и соглашения всех уровней согласно порядку, установленный статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации после предварительного согласования с вышестоящим профсоюзным органом, входящим в структуру Федерации профсоюзов Республики Башкортостан (статья 21 Федерального закона).

14.14. Направляют на уведомительную регистрацию коллективные договоры и соглашения в соответствии с требованиями законодательства.