

Директор МБУ ДО
Детская школа искусств МР
Стерлитамакский район РБ
Б.А. Абдулхаев



Председатель первичной
профсоюзной организации
работников ДШИ МР
Стерлитамакский район РБ
С.Г. Свободина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Детская школа искусств
муниципального района Стерлитамакский район
Республики Башкортостан
на 2020 – 2023г.г.

Принят на собрании
трудового коллектива
протокол № 3
«04» марта 2020 г.

Регистрационный № _____
Председатель районной
профсоюзной организации
работников культуры МР
Стерлитамакский район РБ
О.В. Бобыль
06.03. 2020г.



ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЮГО-ВОСТОЧНЫЙ МЕЖРАЙОННЫЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ 06 ЗАРЕГИСТРИРОВАНО <i>«06» марта 2020 г.</i> Регистрационный № <u>8</u> Подпись: <i>[Signature]</i>
--

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Детская школа искусств муниципального района Стерлитамакский район Республики Башкортостан (далее – МБУ ДО Детская школа искусств МР Стерлитамакский район РБ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан с учетом положений Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2020-2023 гг. (далее – Республиканское соглашение).

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель (образовательная организация) в лице его представителя – директора учреждения Абдуллаева Вагифа Асадуллаевича (далее – работодатель).

Работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком) Свободиной Светланы Геннадьевны;

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизаций.

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

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

1.10. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.11. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контролю за его выполнением образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями «О комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора» (Приложение № 1 к коллективному договору), «О порядке ведения коллективных переговоров между работни-

ками МБУ ДО ДШИ МР Стерлитамакский район РБ и работодателем по заключению коллективного договора и внесению изменений в коллективный договор и дополнений в действующий коллективный договор» (Приложение № 2 к коллективному договору).

- В состав комиссии со стороны Работников могут включаться представители вышестоящей профсоюзной организации.

1.12. Регистрация коллективного договора в отделе труда ГКУ Юго – Восточный межрайонный центр занятости населения осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

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

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.16. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, отказ в предоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.17. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год (май, декабрь).

1.18. Нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к данному коллективному договору, являются его неотъемлемой частью. Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора.

1.19. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.20. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 04.03.2020г. и действует до 04.03.2023 г.

1.21. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.22. Единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации (директор), который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации (п.3 ст.26 от 29.12.2012-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально - трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

Работодатель обязуется:

2.5. Обеспечить выполнение уставных задач деятельности учреждения.

2.6. Соблюдать законы, иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.7. Признавать право работников на участие в управлении организацией, в предусмотренных законом формах.

2.8. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих, принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников.

2.9. Создавать условия для обеспечения полной занятости работников.

2.10. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой, а также условиями труда, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей, в том числе предоставлять в распоряжение работников необходимые технические и материальные средства в исправном состоянии, документацию, специальную литературу и прочее.

2.11. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.12. Знакомить с коллективным договором, другими нормативными актами всех работников, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу.

2.13. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в учреждении, а при необходимости в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего – профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 196 ТК РФ).

2.14. Представлять Профсоюзному комитету информацию:

- для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
- для заключения коллективного договора;
- для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- о выполнении обязательств по коллективному договору;
- о реорганизации или ликвидации организации;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;
- об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- об итогах производственно- хозяйственной деятельности;
- о назначении и увольнении руководителей организации, ее подразделений;
- о существенных изменениях условий труда работников;
- о предстоящем (в том числе массовом) 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 ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.15. Создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.15. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленных правил внутреннего трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.16. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.17. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.18. Своевременно выполнять предписания органов государственного надзора и контроля и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.20. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора или судом (ст. 237 ТК РФ).

2.21. Строго следить за соблюдением всеми работниками учреждения Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3), трудовой и производственной дисциплины. К нарушителям трудовой дисциплины применять административные меры наказания согласно ТК РФ.

2.22. За грубые нарушения трудовой дисциплины применять строгие меры наказания, вплоть до увольнения с согласия профсоюзного комитета согласно ТК РФ.

К однократным грубым нарушениям работником трудовых обязанностей относятся:

а) прогул, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.23. Способствовать успешной деятельности учреждения по выполнению уставных задач, обеспечению соблюдения работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

2.24. Представлять и защищать права и интересы работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем.

2.25. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ).

2.26. Добиваться обеспечения здоровых и безопасных условий труда рабочих мест и улучшения санитарно-бытовых условий.

2.27. Давать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в органах Государственной инспекции труда РБ и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.28. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате сокращения штатов, реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства в

области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.29. Принимать предусмотренные законодательством меры по предупреждению трудовых споров.

2.30. Осуществлять контроль за:

- выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора;
- охраной труда в образовательном учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (совместно с комиссией по социальному страхованию);
- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

2.31. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

2.32. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

2.33. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

2.34. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

2.35. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

2.36. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения – членов Профсоюза.

2.37. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.38. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.39. Содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.40. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.41.Участвовать совместно с Профсоюзом в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

2.42.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зароботке и страховых взносах работников.

2.43.Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) принимаются с учетом мотивированного мнения профкома.

2.44. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон.

Работники обязуются:

2.45.Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (часть 2, ст.21 ТК РФ).

2.46.Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.47.Сохранять государственную, коммерческую, служебную и иную тайну, ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

2.48.Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам.

2.49.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, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.50.Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю.

2.51.Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и (или) передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту.

2.52.Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации, создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.53. Нести материальную ответственность в порядке установленном законодательством РФ.

Работодатель имеет право:

2.54.Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;

2.55.Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.56.Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.57.Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находяще-

муся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.58.Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.59.Принимать локальные нормативные акты;

2.60.Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

2.61.Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.62.В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, Уставом отраслевого профсоюза и иными законами и нормативными правовыми актами РФ и РБ, соглашениями и коллективным договором

Профсоюзный комитет имеет право:

2.63.Заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности: реорганизация и ликвидация учреждения; профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников и по другим вопросам.

2.64.Вносить по вышеуказанным вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и направлять своих представителей для участия в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.65.Свободно распространять информацию о своей деятельности, за исключением информации составляющей служебную либо коммерческую тайну, государственную тайну, а также иную информацию конфиденциального характера.

2.66.Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам.

2.67.Участвовать и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, кадрового развития.

2.68.Участвовать в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха, способствовать полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

Работники имеют право на:

2.69.Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.70.Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.71.Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.72.Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.73.Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.74.Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами.

2.75.Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.76.Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.77.Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.78.Участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом Учреждения и настоящим Коллективным договором.

2.79.Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюзный комитет (первичную профсоюзную организацию), а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.80.Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.81.Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1.Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

3.2.Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором (эффективным контрактом), заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

3.3.В связи с введением нового порядка оплаты труда в муниципальных учреждениях согласно распоряжению Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р и понятия «Эффективного контракта», работодатель учитывает, что в соответствии с ТК РФ единственной формой правового оформления трудовых отношений между работником и работодателем является трудовой договор.

3.4.Введение «эффективного контракта» подразумевает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров. При этом в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не должны допускать двойного толкования.

3.5.Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также Республиканским, отраслевыми, межотраслевыми, региональным, территориальными и иными соглашениями, коллективным договором.

3.6.Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

3.7.Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.8. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, вводным инструктажем и инструкциями по охране труда на рабочем месте.

3.9. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2.

3.11. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.12. В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка предлагается, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.13. Испытание при приеме на работу устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

3.14. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не должно превышать двух недель, а также в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.15. Работодатель рассматривает все вопросы, связанные с ликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы) и др., влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием профсоюзного комитета.

3.16. В письменной форме сообщает профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.17. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работодатель обеспечивает для лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют (ст. 179 ТК РФ):

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособные члены семьи, находящиеся на полном содержании работника или получающие от него помощь,

которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;

3.18. В случае, если трудовой договор расторгается по причине ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения штатов работодатель обязан:

- информировать сотрудника под роспись о расторжении трудового договора не позднее, чем за 2 месяца, принимать меры к его трудоустройству;
- при сокращении численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ч.3 ст.81 ТК РФ);
- лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ предоставлять право освобождения от работы (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- выплачивать высвобожденному сотруднику выходное пособие в размере среднемесячного заработка;
- предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, превышающие установленные законодательством, соглашениями.

3.19. Использовать с учетом мнения профсоюзного комитета внутренние резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- приостанавливать прием новых работников до тех пор, пока не будут, по возможности, трудоустроены все высвобождаемые работники на освободившиеся вакантные места;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, внешними совместителями.

3.20. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок без согласия работника.

3.21. Условия договора о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законами, иными нормативными актами о труде, являются недействительными.

3.22. Расторжение договора с сотрудником осуществляется на основании законодательства о труде.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.23. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений.

3.24. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

3.25. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с работодателем.

3.26. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

3.27. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников пришли к соглашению о том, что:

- в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с профкомом.

- для преподавателей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии с действующим законодательством для образовательных учреждений. Время работы преподавателей определяется педагогической нагрузкой и нормой педагогического времени согласно расписания занятий и тарификации педагогических работников на учебный год

- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) составляет 18 часов в неделю;

- продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

- преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, выплачивается:

- за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность заранее.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.3. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения представителя профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

4.4. Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

- в случае изменения объема учебной нагрузки руководитель обязан внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

4.5. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преимущественность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный 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, кроме случаев уменьшения нагрузки по объективным причинам (сокращение групп, выбытие учащихся и т.п.), при этом изменение учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия сторон.

4.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), осуществляется с учетом мотивированного мнения профкома и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- восстановления (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).
- в указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.9. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

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

4.11. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.13. За работу в выходной и нерабочий праздничный день работнику может быть предоставлен день отдыха в каникулярное время.

4.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

4.15. Вопрос нахождения или отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

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

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

Стороны подтверждают:

4.17. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.18.Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться по заявлению работника и профкома.

4.19.Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

4.20.Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.21.Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.22.График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.23.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.24.До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.25.Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Работодатель обязуется:

4.26.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании данного коллективного договора.

4.27.Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы (за счет экономии бюджетных или внебюджетных средств) в следующих случаях:

- для проводов детей в армию -1 день;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 дня;

- на похороны близких родственников - до 3 дней (мужа, жены, отца, матери, детей);

- работающим инвалидам - 2 дня;

4.28.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.

4.29.Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

4.30. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.31. Профком обязуется предоставлять работодателю по согласованию при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.32. Сотрудникам за работу в течение учебного года без больничных листов, что способствует качеству учебного процесса предоставлять до 3-х выходных дней в каникулярное время или к отпуску.

4.33. За активную общественную работу (работа в профсоюзном комитете и т.д.) – до 3-х дней с оплатой.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

Стороны подтверждают:

5.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан, с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества, качества, эффективности труда.

5.3. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников МБУ ДО Детская школа искусств МР Стерлитамакский район РБ (Приложение 4), утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

5.4. Размеры и условия осуществления иных стимулирующих выплат устанавливаются Положением об оплате труда (Приложение № 4), Положением о материальном стимулировании работников МБУ ДО Детская школа искусств МР Стерлитамакский район РБ (Приложение № 5), (регламентирующих периодичность, основания для начисления и

размеры иных стимулирующих выплат работникам), утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом. При наличии средств работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

5.5. При изменении типа учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.7. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до МРОТ не учитываются.

5.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.9. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.10. Педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в течение 3 лет на условиях, предусмотренных коллективным договором.

5.11. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

5.12. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.13. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по не зависящим от них причинам производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

5.14. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

5.15. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы не реже чем каждые полмесяца 21 числа каждого месяца - аванс и 6 числа следующего месяца расчет (т.е. 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).

5.16. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

5.18. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст.143 ТК РФ).

5.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.30. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) стажа работы в образовательной организации;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

5.31. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

5.32. Заработная плата перечисляется на счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

Стороны договорились:

6.2. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

6.3. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

6.4. Производить дополнительные выплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам к сумме выходного пособия при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.5. Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется не реже 1 раза в 3 года.

Работодатель обязуется:

6.6. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пп.2 п.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», статьи 196 и 197 ТК РФ).

6.7. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

6.9. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

6.10. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием профкома.

6.11. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

Работодатель:

7.2. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса

7.3. Совместно с профкомом разрабатывает организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

7.4. Использует возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.5. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

7.6. Обеспечивает проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

7.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.8. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

7.9. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.10. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных, регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации.

7.11. Предоставляет работникам 1 оплачиваемый рабочий день (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

7.12. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.13. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

7.14. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере минимального размера оплаты труда, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

7.15. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.16. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением положения об охране труда.

7.17. Оказывает содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

7.18.Включает мероприятия по поддержке здоровья на рабочем месте в планы по обучению профактива и карты повышения квалификации специалистов по охране труда, специалистов отдела кадров и медицинского работника, работающих в учреждении.

7.19.Включает мероприятия по поддержке здоровья на рабочем месте и профилактике:

- ВИЧ/СПИДа в планы по обучению профактива и карты повышения квалификации специалистов по охране труда, специалистов отдела кадров и медицинского работника, работающих в учреждении;

- разработка и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди работников;

- создание тематических программ, аудио-видеороликов, в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным людям;

- организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение;

информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

Работники обязуются:

7.20.Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

7.22.Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

7.23.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.24.Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.25.Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Профком обязуется:

7.26.Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

7.27.Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.28.Избирать уполномоченных по охране труда.

7.29.Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.30.Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

7.31.Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.32.Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.33.В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1.Стороны договорились об осуществлении мер по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

Стороны подтверждают:

8.2.Одному из родителей, имеющему в семье детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренные законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

Стороны договорились:

8.3.Оказывать возможную материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда.

8.4.Создать условия для организации питания работников.

8.5.Создавать условия гражданам с ограниченными возможностями здоровья обеспечению доступности объектов инфраструктуры.

8.6.Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов.

8.7.Материальная помощь работникам по их заявлению может быть оказана в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;

- при вступлении в брак;

- при рождении (усыновлении) ребенка, при поступлении ребенка в 1 класс;

- в связи с выходом работника на пенсию;

- в связи с юбилейными датами работников - 50, 55, 60, 65, 70 лет;

- в случае смерти супруга (супруги) и близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестёр);

- на похороны неработающих пенсионеров по старости, ушедших на пенсию из данной организации, их семьям.

8.8.Материальная помощь оказывается работникам Школы в пределах средств на оплату труда (один оклад, ставка заработной платы).

8.9.Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом директора Школы на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств.

8.10.В соответствии с государственной программой РФ, утвержденной постановлением Правительства РФ от 01.12.2015 № 1297 «Доступная среда на 2011-2020 гг.» в целях расширения круга дополнительных гарантий по социальной поддержке работников с

ограниченными возможностями (инвалидов) предусмотреть на 2020-2023 гг. рабочие места при наличии вакансии.

8.11. Ежегодно в рамках празднования Дня пожилых людей осуществлять меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации, и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации:

- вручение продуктового набора ко Дню пожилых людей;
- организация посильной физической помощи.

8.12. Стороны рекомендуют органам, осуществляющим управление в сфере культуры и искусства, учитывать мнение выборных территориальных профсоюзных органов при представлении к государственным наградам руководителей образовательных организаций.

Работодатель обязуется:

8.13. Производить увольнения по инициативе администрации работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

IX. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЗАЩИТА РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН

Стороны:

9.1. Содействуют через коллективные договоры расширению прав женщин на обучение, труд, достойную заработную плату, на отдых и оздоровление.

9.2. Предусматривают в коллективных договорах (с учетом производственных условий) меры социальной защиты женщин, в том числе применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели женщинам, имеющим детей до 14 лет, а также профессиональное обучение и переобучение женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей, и другие.

9.3. Обеспечивают гендерное равенство в вопросах оплаты труда мужчин и женщин.

9.4. Организуют условия труда и быта женщин с учетом их физиологических особенностей.

9.5. Обеспечивают предоставление очередного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

Работодатель обязуется:

9.6. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время;

9.7. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные нерабочие дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8, детей-инвалидов до 18 лет без их согласия.

9.8. Предоставлять, по заявлениям женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в количестве 3 дней в месяц в каникулярное время.

9.9. Предоставлять женщинам, имеющим ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днем, с сохранением средней заработной платы.

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

9.11. По соглашению между работником и работодателем устанавливать как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет).

Х. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

Стороны:

10.1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

10.2. Практикуют институт наставничества.

10.3. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

10.4. Содействуют успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

10.5. Вводят различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

10.6. Проводят работу по упорядочению режима работы молодых преподавателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

Работодатель:

10.7. Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 0,20 за фактическую нагрузку в течение трех лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

10.8. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.

10.9. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

10.10. Молодым специалистом также признается работник, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

10.11. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Работодатель обязуется:

11.1. Включать по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

11.2.Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

11.3.Безвозмездно предоставлять Профкому помещения для работы, а также для проведения собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

11.4.Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель обязуется ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы Работникам перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников - членов профсоюза в размере 1 % на единый расчетный счет профсоюзной организации работников культуры муниципального района Стерлитамакский район Республики Башкортостан Российского профсоюза работников культуры. Членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.5.Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

11.6.Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, краткосрочной профсоюзной учебы, собраний, созываемых Профсоюзом.

11.7.Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, производится в порядке установленным ст.374 Трудового кодекса РФ.

Стороны обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ);

- члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

11.8.Стороны ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия; принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1.Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня утверждения собранием коллектива 04.03.2020 года (ст. 43 ТК РФ);

12.2.Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа муниципального учреждения, наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования;

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

12.4.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.

12.5.При ликвидации МБУ ДО Детская школа искусств МР Стерлитамакский район РБ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ);