

Отдел ГКУ межрайонный ЦЗН Зауралья
по Хайбуллинскому району
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
"21" июня 2019 г.
Регистрационный № 7
Подпись *[подпись]*

Прошел уведомительную регистрацию
в Хайбуллинской районной организации
Башкортостана Российского профсоюза
работников культуры

Регистрационный № 15
"10" июня 2019 г.

Председатель *[подпись]* / *[подпись]* Г. А.)



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Бурибаевская детская школа искусств»
муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан

на 2019 -2021 год/годы

Представитель работодателя:

Директор МАУ ДО БДШИ

[подпись]
У. Н. Валеев



Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МАУ
ДО БДШИ

[подпись]
И.Н.Сидоренко.



Утвержден на общем собрании (конференции)
работников МАУ ДО БДШИ

"18" мая 2019 г.

с. Бурибай

Содержание и структура коллективного договора

Раздел 1. Общие положения	- стр.3
Раздел 2.Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	- стр. 4
Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости	- стр. 9
Раздел 4. Рабочее время	- стр. 13
Раздел 5. Время отдыха	- стр. 14
Раздел 6. Оплата и стимулирование труда	- стр. 16
Раздел 7. Профессиональная подготовка и повышение квалификации	- стр. 18
Раздел 8. Охрана труда	- стр. 19
Раздел 9. Социальные гарантии и льготы работников	- стр. 23
Раздел 10. Защита трудовых прав работников	- стр. 24
Раздел 11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	- стр. 25
Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора	- стр.27
Раздел 13. Заключительные положения	- стр. 27
Перечень приложений к коллективному договору	- стр. 28

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Бурибаевская детская школа искусств» муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, и заключенным между Работниками Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Бурибаевская детская школа искусств» муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан (далее – Работники) и Муниципальным автономным учреждением дополнительного образования «Бурибаевская детская школа искусств» муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан (далее – Работодатель) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель - Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Бурибаевская детская школа искусств» муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан, в лице директора школы искусств Валеева Ульфата Нурисламовича, действующий на основании Устава «далее - Работодатель»

- работники, представляемые первичной профсоюзной организацией Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Бурибаевская детская школа искусств» муниципального района Хайбуллинский район, в лице председателя профкома Сидоренко Ирины Николаевны, действующей на основании Устава (далее – профсоюзный комитет).

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, ФЗ «Об образовании» иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяются на всех работников.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами в целях:

регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством, соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством и конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.6. **Изменения и дополнения** в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон. В порядке, установленном ТК РФ для принятия коллективного договора.

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляет **постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора.**

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании работников учреждения не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. **Нормы настоящего коллективного договора**, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, **обязательны для применения в учреждении** (ст.41 ТК).

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными правовыми актами всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (или принимает по согласованию, или с предварительного согласия и др.) профкома:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об установлении стимулирующих доплат и надбавок;
3. Положение об установлении иных стимулирующих выплат, согласно показателей эффективности деятельности работников МАУ ДО БДШИ;
4. Соглашение по охране труда;
5. Положение о предоставлении материальной помощи;
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
7. Другие локальные нормативные акты.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы учреждения, результативность и качество оказываемых муниципальных услуг, на модернизацию материальной базы учреждения, внедрение новых технологий в отрасли культуры, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры производства услуг и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих и профессиональный уровень, **не допускать необоснованного снижения должностных окладов (ставок);**

2.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения плановых заданий;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, освоения ими передового опыта, новых технологий, усиления мотивации выполнения трудовых функций;

2.2.5. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ формах;

2.2.6. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров с работниками;

2.2.7. предоставлять профкому информацию о выполнении намеченных социально-культурных показателей;

2.2.8. предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, а также предоставлять по требованию профкома отчет о выполнении принятых обязательств;

2.2.9. создавать условия для деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК, законами, отраслевым и территориальным соглашениями;

2.2.10. сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.11. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих планов и программ развития учреждения;

2.2.12. своевременно выполнять Предписания надзорных и контрольных органов, Представления вышестоящих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде;

2.2.13. осуществлять обязательное социальное, медицинское страхование и пенсионное обеспечение работников в порядке, установленном ФЗ;

2.2.14. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием (ст.237 ТК РФ);

2.2.15. не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

2.2.16. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК (ст.22 ТК РФ);

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать эффективной деятельности МАУ ДО БДШИ;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работников (гл.30 ТК РФ);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права и интересы (ст.29 ТК РФ);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда; участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом (ст.372 ТК РФ);

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст.41 ТК РФ);

2.3.7. предоставлять мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе работодателя (при требовании ТК РФ) Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнение обязательств по охране труда; осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда;

2.3.9. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации работодателя, 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;

2.3.10. осуществлять подготовку и переподготовку профсоюзного актива;

2.3.11. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3.12. сохранять высвобожденных работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения пенсии.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, дисциплин, в соответствии с утвержденной программой;

2.4.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно выполнять приказы и распоряжения работодателя, установленные нормы труда, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, Правила и инструкции по охране труда (ч. 2, ст.21 ТК);

2.4.3. основаниями для увольнения педагогического работника по инициативе администрации образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются: повторное в течении года грубое нарушения Устава образовательного учреждения, применение в т.ч. однократное методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза (Закон «Об образовании»).

2.4.4. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, вести себя достойно, уважать права друг друга;

2.4.5. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное оказание муниципальных услуг населению и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.6. содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.7. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.8. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, принимать меры по немедленному устранению данных причин и условий.

2.4.9. работники несут материальную ответственность за причинённый ущерб, в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим договором порядке (см. п.1.12);

2.6. Профком имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации работодателя;
- по введению производственных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- по переподготовке и повышению квалификации работников и др.

2.6.2. вносить по вопросам, предусмотренным в п.2.6.1. и другим вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ);

2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7 Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную переподготовку, повышение квалификации в пределах 72 часов по преподаваемому предмету;

участие в управлении учреждения культуры в установленных ТК формах;

2.7.8. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.10. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.12. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах (хранится у каждой из сторон) (ст.57 и ст. 67 ТК РФ).

Формы трудовых договоров для различных категорий работников и дополнительные соглашения к ним разрабатываются кадровой службой. Содержание трудовых договоров должно соответствовать требованиям Правил внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1, к коллективному договору**) и ст. 57 ТК РФ.

3.2. Работодатель обязуется

- в части заключения трудовых договоров с работниками:

3.2.1. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем. Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.57, 58 ТК РФ);

3.2.3. заключать *срочный трудовой договор* (на определенный срок) только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, а именно:

- с пенсионерами по возрасту;

- для проведения неотложных работ по предотвращению аварий, несчастных случаев, а также для устранения их последствий;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- с лицами, принятыми на период декретного отпуска основных работников или отпуска без содержания (преподаватели) сроком от 1 до 12 месяцев.

Срочные трудовые договоры расторгаются досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

3.2.4. выполнять обязательные и дополнительные условия заключенного трудового договора;

3.2.5. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ).

- в части обеспечения занятости:

3.2.6. не допускать ликвидации организации, изменения организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы учреждения культуры, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профкома (не менее, чем за три месяца);

3.2.7. представлять в профком не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.8. сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца (п.2, ст.12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.9. рассматривать все вопросы, связанные с **изменением структуры учреждения**, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профкома (ст.82 ТК РФ);

3.2.10. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление отдавать:

- семейным при наличии двух и более иждивенцев;

- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;

- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшим в учреждении не менее 10 лет;
- одновременно двум работникам из одной семьи;
- работникам, получившим профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- руководитель первичной профсоюзной организации учреждения, не освобожденный от основной работы.

3.2.11. разрабатывать совместно с профкомом программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения объемов предоставления бюджетных услуг, ухудшения финансово-экономического положения работодателя.

3.2.12. использовать по согласованию с профкомом внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профкомом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с совместителями.

3.2.13. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового рабочего места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.14. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в учреждении;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- руководителя (его заместителя) первичной профсоюзной организации учреждения, не освобожденного от основной работы, в течение двух лет после окончания его полномочий;

3.2.15. разработать, принять и обеспечить выполнение Программы содействия занятости высвобождаемых работников, обратив особое внимание на:

- сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;
- внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости;

3.2.16. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении установить, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (или по согласованию) профкома.

В случае изменения нагрузки в связи с отсевом учащихся работодатель имеет право изменить нагрузку до конца учебного года. При систематическом поступлении заявлений родителей о переводе учащихся от преподавателей (грубое, некорректное поведение, частые опоздания, переносы уроков и т.д.) Работодатель имеет право по соглашению с профкомом ограничиваться минимумом педагогической нагрузки данного преподавателя на начало учебного года и обязан удовлетворить просьбу родителей по возможности, учитывая приоритет их выбора, а именно перевод к другому педагогу.

- в части расторжения трудовых договоров:

3.2.17. расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2.3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя производить только с предварительного согласия профкома (ч.4 ст.82 ТК РФ).

Расторжение трудового договора, в соответствии с п.п. 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ с руководителем первичной профсоюзной организации учреждения, не освобожденным от основной работы, в течение двух лет после окончания его срока полномочий производить только с предварительного согласия районного комитета профсоюза работников культуры Хайбуллинского района Республики Башкортостан (ч.4 ст.82 ТК РФ).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Работодатель учреждения обязуется:

4.1. Установить 5-дневную рабочую неделю для всех работников учреждения с двумя выходными днями.

4.2. Для педагогических работников, продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Для директора, главного бухгалтера, заместителя директора и остальных работников школы устанавливается 40 часовая неделя.

4.3. Рабочее время преподавателей определяется расписанием групповых и индивидуальных занятий, которое должно быть доведено до их сведения не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти. Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени преподавателя.

4.4. В рабочее время педработников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная, индивидуальная, творческая и другая педагогическая работа, предусмотренная индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческий и иных мероприятий проводимых с обучающимися. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется локальным нормативным актом с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.5. Объем учебной нагрузки для преподавателей и концертмейстеров устанавливается приказом директора по состоянию на 01.09. нового учебного года и на 01.01 нового календарного года. В соответствии с законодательством РФ объем учебной нагрузки может быть изменен в течении учебного года в связи с:

- отсевом обучающихся;
- изменение учебного плана;
- изменение наполняемости групп.

4.6. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) преподавателю, совмещающему работу с обучением в высшем учебном заведении по специальности предоставляется методический день.

4.7. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических работников учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация, утверждая график работы, вправе привлекать их к организационной деятельности в пределах времени, не превышающей учебной нагрузки до

начала каникул. Во время каникул педагогические работники могут привлекаться к работе, связанной с текущим ремонтом школы, озеленением пришкольного участка, субботникам. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя и согласовывается с профсоюзом.

4.9. На основании Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. № 41 педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии.

4.10. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, заместители директора, специалист по кадрам, совмещающий другие обязанности с доплатой.

4.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе для работников (ст. 95 ТК РФ).

4.12. Привлекать работников к сверхурочным работам только в случаях предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель учреждения обязуется:

5.1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.2. Извещает работника о времени начала отпуска под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.3. Предоставлять вне графика отпуск работнику при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям (на себя или на ребенка).

5.4. Осуществлять отзыв работника из отпуска только с его согласия. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, при дефиците фонда заработной платы предоставляются отгулы с сохранением заработной платы в каникулярный период. Директор – 5 календарных дней, заместителю директора – 3 календарных дня, специалист по кадрам – 3 календарных дня; работникам не выходявшим на больничный в течении года – 3 календарных дня.

По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам – 3 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года.

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (за счет средств ФСС);
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

5.6. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

- при рождении ребенка в семье – до 3 дней;
- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу – 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 дней;
- для проводов детей в армию – до 2 дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матери или отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет;
- работающим пенсионерам.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором школы.

5.8. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

5.9. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в Учреждении по полученной специальности 3 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в трудовом договоре.

5.10. Преподаватели, имеющие 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

5.12. Профсоюзный комитет обязуется:

5.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

5.12.2. Представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников;

5.12.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях, а также в выходные и праздничные дни;

5.12.4. Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

5.12.5. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

5.12.6. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

5.12.7. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей в свободное от работы время, преимущественно в вечернее время и выходные дни.

Раздел 6. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Установить систему оплаты труда работников учреждения на основе положений, утверждённых нормативными правовыми актами муниципального района Хайбуллинский район, не допуская ухудшения условий, предусмотренных указанными положениями.

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса).

6.3. Оплата труда работников учреждения производится на основании штатного расписания, тарификационных списков, положения об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера.

6.4. Должностные оклады руководителей, других категорий административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются штатным расписанием, утвержденным Работодателем (ст. 32 Закона РФ «Об образовании»).

6.5. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Педагогическим

работникам, доплаты за высшее образование и стаж работы выплачиваются при наличии заработного фонда.

6.6. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 15 сентября текущего года, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;

6.7. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.8. Заработная плата выплачивается по месту работы 5 и 20 числа каждого месяца, или работники по решению общего собрания получают специальные карты. Выдача заработной платы работникам МАУ ДО БДШИ за первую половину месяца в размере от 30% до 50%. С письменного заявления работников в размере не более 80%.

6.9. Администрация с учётом мнения председателя первичной профсоюзной организации МАУ ДО БДШИ разрабатывает и утверждает «Положение о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера, согласно критерий показателей работы».

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы для всех категорий работников школы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Средства, направляемые на выплату стимулирующих надбавок, распределяет рабочая комиссия по согласованию с директором школы в согласованности с Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением.

6.10. Установить выплату в размере 20% от должностного оклада при приёме на работу молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по должности, требующей специального образования.

Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трёх лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

6.11. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса, иными нормативными актами федеральных и региональных, муниципальных органов власти.

6.12. Исчисление среднего заработка на период командировки работников МАУ ДО БДШИ из расчета последних трех месяцев (в связи со стабильной заработной платой).

6.13. Командировочные расходы выплачиваются в размере:

- по найму жилого помещения, с подтверждающими соответствующими документами, (кроме люкс номеров) в полном объеме, по факту расходов;
- суточные расходы в размерах: в пределах Республики Башкортостан – 100 рублей в сутки, за пределами Республики Башкортостан – 200 рублей в сутки;
- транспортные расходы, связанные с выездом на конкурсы преподавателей с обучающимися в полном объеме при наличии подтверждающих документов.

6.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

6.15. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней .

6.16. Профсоюзный комитет обязуется:

6.16.1. добиваться роста реальной заработной платы работников и повышения ее доли в стоимости услуг, в том числе за счет привлечения работников к работе на условиях внутреннего совместительства и совмещения профессий;

6.16.2. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, задержки оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.16.3. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинированной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.16.4. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора;

6.16.5. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.16.6. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 Трудового кодекса).

7.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

7.3 . Работодатель обязуется:

7.3.1. организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

7.3.2. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет в объеме 72 часов по преподаваемому предмету

7.3.3. в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание в общежитии или гостинице согласно предоставленных счетов по оплате) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных статьями 167 и 168 Трудового кодекса, а также Положения об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации (Приложение №5 настоящего коллективного договора);

7.3.4. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

7.3.5. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора.

Администрация:

- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организует ежегодные бесплатные медицинские обследования;
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;
- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи, согласно требованиям СанПиНа для учреждений дополнительного образования детей.

8.2. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда, а также обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- своевременное расследование несчастных случаев.

При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% из фонда экономии заработной платы.

8.3. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются инструкцией по технике безопасности и охране труда.

8.4. Работодатель:

- обеспечивает выполнение инструкции по технике безопасности и охране труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессии, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производит соответствующие доплаты;
- обеспечивает работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами;
- обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха ниже 30 градусов работа учреждения может быть остановлена.

8.5. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется:

8.6.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

8.6.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

8.6.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

8.6.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях учреждения по вопросам безопасности и охраны труда;

8.6.5. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное образование или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

8.6.6. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в инспекцию труда по Республике Башкортостан.

Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не принимать каких либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказавшихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

8.7. Работник в области охраны труда обязан (ст.214 ТК РФ):

8.7.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

8.7.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

8.7.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст.214 ТК РФ);

8.7.5. 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;

8.7.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении их необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

8.8 Мероприятия по профилактике ВИЧ – инфекций

8.8.1. Работодатель ни при каких обстоятельствах не может требовать от лиц, подавших заявление о приеме на работу, предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности. Предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.8.2. Работодатель доводит до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что лиц, живущих с ВИЧ, не следует считать производственным риском.

8.8.3. Все работники должны пройти инструктажи соответствующую подготовку по процедурам контроля над ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи:

8.8.4. Выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи;

8.8.5. Соблюдать технику безопасности при обращении с острыми предметами, используя их только по назначению;

8.8.6. Не поднимать руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях савок и щётку;

8.8.7. Соблюдать правила утилизации отходов, не соприкасаясь с предметами, загрязненными кровью и другими биологическими выделениями, открытыми частями тела;

8.8.8. При нарушении целостности кожных покровов при использовании режущего и колющего предмета, загрязненного кровью, пострадавшему необходимо оказать первую доврачебную помощь, соблюдая меры предосторожности (остановить кровь, обработать рану антисептиком, используя при этом медицинские резиновые перчатки) и в срочном порядке вызвать медработника для оказания пострадавшему квалифицированной медицинской помощи.

8.8.9. ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и поощряющую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

8.8.10. Следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, не допускать никакой дискриминации по отношению к работникам в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции.

8.9. Мероприятия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса

«Готов к труду и обороне»

8.9.1. При внедрении мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – ВФСК ГТО) следует руководствоваться Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.06.2014 №540 «Об утверждении Положения о Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» и включать мероприятия по выполнению постановления Правительства РФ от 03.10.2014 года №461 «О внедрении и реализации в РФ Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» ГТО.

8.9.2. Целями мероприятий по внедрению ВФСК ГТО являются:

- повышение эффективности использования возможностей физической культуры и спорта в укреплении здоровья, гармоничного, всестороннего развития личности, воспитания патриотизма и обеспечения преемственности в осуществлении физического воспитания работников;

- увеличение продолжительности жизни населения с помощью систематической физической подготовки.

Задачи:

- массовое внедрение комплекса ГТО, охват системой подготовки всех возрастных групп населения;
- увеличение числа граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом в Российской Федерации;
- повышение общего уровня знаний населения о средствах, методах и формах организации самостоятельных занятиях физической культурой и спортом, физическом совершенствовании и ведении здорового образа жизни, в том числе с использованием современных информационных технологий.

Принципами ВФСК ГТО являются:

- добровольность и доступность системы подготовки для всех слоев населения;
- медицинский контроль;
- учет местных традиций и особенностей.

8.9.3. Работодатель:

- проводит совещания по внедрению ВФСК ГТО;
- организует участие работников в муниципальных спортивных мероприятиях.

8.9.4. Работодатель вправе поощрять в установленном порядке лиц, выполнивших нормативы на соответствующий знак отличия ВФСК ГТО.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКОВ

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

9.1 Работодатель обязан:

9.1.1. содействовать и оказывать помощь в оформлении документов в отделе филиала ГКУРЦСРН по г. Сибаяу в Хайбуллинском районе специалистам, имеющим право на получение ежемесячной компенсационной выплаты в соответствии с Законом Республики Башкортостан «О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности и рабочих поселках»;

9.1.2. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

9.1.3. своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского, социального страхования в размерах, определяемых законодательством;

9.1.4. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;

9.1.5. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

9.1.6. работникам образовательного учреждения, проработавшим не менее 15 лет в данном учебном заведении, выплачивать единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов, при выходе работника на пенсию по возрасту или состоянию здоровья впервые (ст. 26 Закон «Об образовании») при наличии фонда заработной платы;

9.1.7. устанавливать надбавки к должностным окладам педработников образовательных учреждений за непрерывный педагогический стаж в размере 30% (ст. 26) при наличии заработного фонда;

9.1.8. предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях, получающим впервые образование по профилю учреждения, дополнительные учебные отпуска с сохранением средней заработной платы (ст.173-177 ТК РФ);

9.1.9. выплачивать ежемесячную надбавку за выслугу лет, в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, искусства, образовательных учреждениях культуры и искусства (от 1 до 5 – 10%, от 5 до 10 лет – 15%, от 10 до 15 лет – 20%, свыше 15 лет – 30%) при наличии средств фонда заработной платы;

9.1.10. работникам, проработавшим в культуре не менее 15 лет выплачивать материальную помощь в размере одного оклада при наличии фонда заработной платы, в связи с юбилейными датами со дня рождения 50, 55, 60 и далее каждые пять лет.

9.1.11. обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в учреждении.

9.2. Стороны согласились на дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

9.2.1. поощрять за безупречный труд в учреждении культуры при стаже работы не менее 20 лет в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и т.д. в размере одного должностного оклада;

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

9.3.1. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9.3.2. активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

9.3.3. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

9.3.4. предоставлять отчет по использованию средств работодателя, направленных на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей;

9.3.5. выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза из средств профсоюзных взносов в случаях, рождении ребенка, бракосочетании, смерти членов семьи, при серьезных материальных затруднениях.

Раздел 10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель включает представителей профкома по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профкома в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

10.2. Профком имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профкому о результатах данного требования и принятых мерах (ст.37 ТК).

10.3. Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

Профком оказывает непосредственную помощь работнику в разрешении жалобы или заявления через формы, соответствующие статьям ТК РФ.

10.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (ст.353,379 и 380 ТК).

10.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профком будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ (ст.409-418 ТК).

Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация учреждения культуры строят взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

11.2. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора.

11.3. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении.

11.4. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

а) защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

в) соблюдения законодательства о труде;

г) участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.5. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации в его деятельности (ст.377 ТК РФ).

11.6. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- разрешить председателю профсоюзного комитета обучение по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение 7 дней в календарном году;
- включить председателя профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при директоре.

Профсоюзный комитет имеет право контроля за соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

11.7. При наличии письменного заявления членов профсоюза (ст.377) работодатель обязуется ежемесячно удерживать 1 % из заработной платы работников и перечислять их на расчётный счёт профсоюза безналичным путём.

Перечисление средств работодателем производится ежемесячно, в день выплаты заработной платы, в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.8. В случаях, предусмотренных ТК РФ, директор образовательного учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с пунктами настоящего коллективного договора.

11.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2,3 или 5 статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации в течение двух лет после окончания выборных полномочий, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа согласно статье 374 Трудового кодекса РФ.

11.10. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия районного комитета профсоюза работников культуры Хайбуллинского района Республики Башкортостан (ч.4 ст.82 ТК РФ).

11.11. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без согласия районного комитета профсоюза работников культуры Хайбуллинского района Республики Башкортостан (ч.4 ст.82 ТК РФ).

11.12. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и (ст.378 ТК РФ).

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями - постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

12.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

12.2.2. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст.5, 27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

Раздел 13 . ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2019 – 2021годы.

13.2. По истечении срока действия стороны имеют право продлить срок действия коллективного договора еще на три года.

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

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

При смене формы собственности учреждения 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 срока до трех лет.

При ликвидации учреждения культуры – коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

13.3. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

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

13.4. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы.

