

Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан  
№ 5  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
"14" апреля 2017 г.  
Регистрационный № 6  
Подпись \_\_\_\_\_

«Согласовано»  
в РК профсоюзов РГУ и ОО  
Регистрационный № 21  
"03" апреля 2017 г.

Руководитель вышестоящего профоргана



З. Р. Суфиярова  
фамилия, имя, отчество  
\_\_\_\_\_   
подпись

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА АСКИНСКИЙ РАЙОН**  
**РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**  
на 2017-2019 годы

Представитель работодателя:

Директор МБУ ДО ДШИ



Е. В. Стручкова  
МП

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации



З. Д. Султангареева  
МП

Утвержден на общем собрании работников МБУ ДО ДШИ

"03" апреля 2017 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств муниципального района Аскинский район Республики Башкортостан

(далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключенным между Работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств муниципального района Аскинский район Республики Башкортостан (далее – Работники) и Стручкова Елена Владимировна (далее – Работодатель)

в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детей Детская школа искусств муниципального района Аскинский район Республики Башкортостан,

в лице директора Стручковой Елены Владимировны,

действующий на основании Устава «далее - Работодатель» и работники, представленные первичной профсоюзной организацией, первичная профсоюзная организация Аскинской районной территориальной организации Башкортостанской Республиканской организации общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, действующей на основании Устава (далее – ППО), в лице ее выборных органов - Профсоюзного комитета (далее – Профсоюзный комитет) и председателя.

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

- регулирования социально-трудовых отношений, 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 трудовым 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.

1.4. Работодатель и Работники признают Первичную профсоюзную организацию и ее Профсоюзный комитет единственным представителем интересов Работников - членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в

других случаях, которые установлены трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно перечисляет бесплатно на счет Первичной профсоюзной организации, через бухгалтерию муниципального казенного учреждения Управление культуры, спорта и молодежной политики муниципального района Аскинский район Республики Башкортостан денежные средства в размере 1%, месячной заработной платы одновременно с выплатой заработной платы (ст.377 ТК РФ).

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором.

Настоящий коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством, соглашениями (ст. 44 ТК РФ).

1.7. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы за полугодие и год не реже двух раз в год.

1.8. Работодатель обязуется, в течение 3-х дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц, через информационные стенды, многотиражную газету и др.) (ст. 68 ТК РФ).

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками (работником), работодатель обязан ознакомить работников с такими изменениями не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности и качества обучения, повышение производительности труда на

основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях:

**Работодатель обязуется:**

2.1. Добиваться успешной деятельности, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень,

2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.3. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.4. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников;

2.5. Проводить профессиональную подготовку, повышения квалификации работников, осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания трудящихся, организацию их отдыха и досуга, предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.6. Представлять Профсоюзному комитету бесплатно необходимую информацию:

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами (ст. 22 ТК РФ);

- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроль за его выполнением, предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровления и так далее),

2.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями; сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования; разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.8. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками, обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.9. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

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

**Профсоюзный комитет обязуется:**

2.11. Способствовать устойчивой деятельности ДШИ, повышению

эффективности труда в учреждении.

2.12. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.13. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и законные интересы, в отношениях с работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем;

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

2.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;

2.16. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

2.17. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, выполнения соглашения по охране труда;

2.18. Способствовать доведению работодателем до работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

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

В случае задержки выплаты заработной платы работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) данного работодателя, а в случае угрозы введения процедур банкротства, и в судебном порядке.

Инициировать создание КТС работодателя, с утверждением профкомом кандидатур представителей работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании работников.

В случае банкротства работодателя принимать меры по представительству интересов работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве;

2.20. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением

трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды;

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

**Работники обязуются:**

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

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

2.24. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя) и других работников;

2.25. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.26. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю;

2.27. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя);

2.28. Содержать свое рабочее место, оборудование, в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории организации.

2.29. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2.30. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

2.31. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

2.32. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

2.33. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

2.34. Систематически повышать свой профессиональный уровень;

2.35. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

2.36. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские

осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

2.37. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

2.38. Своевременно оповещать администрацию о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу.

2.39. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения. Повышать квалификацию в установленном порядке.

**Работодатель имеет право:**

2.40. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

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

2.42. Принимать локальные нормативные акты;

2.43. Создавать объединения работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них;

2.44. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.45. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, соглашениями и коллективным договором, Уставом отраслевого профсоюза и Профсоюзный комитет имеет право:

- получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;

- свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

**Работник имеет право на:**

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

2.47. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.48. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями;

2.49. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством коллективным договором, соглашениями;

2.50. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением

еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков;

2.51. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.52. На подготовку и дополнительное профессиональное образование;

2.53. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом работодателя формах;

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

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

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

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

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

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата работников рассчитывается в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан № 94 от 27 марта 2008 г. «О мерах по введению Новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Башкортостан введена с 01 января 2009 года новая система оплаты труда, Постановлением Правительства «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан» от 28 октября 2008 года № 376, а также «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения».

Работодатель обязуется:

3.2. Обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы в Республике Башкортостан.

3.3. Оплачивать труд Работников исходя из отношения занимаемых работниками должностей отнесенных к профессиональной квалификационной группе в соответствии с Положением об оплате труда



(Приложение № 1) и Положением о порядке и условиях материального стимулирования труда работников (Приложение № 2).

3.4. Размер стимулирующих выплат оговорены в Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Детская школа искусств муниципального района Аскинский район Республики Башкортостан и могут быть постоянными (на учебный год, временными (на квартал, учебную четверть, месяц) разовыми в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

3.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора с учетом предложений заместителя по учебной работе и выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДШИ.

3.6. Снятие выплат стимулирующего характера (частичное или полное) определяется следующими причинами:

- окончание срока выплат, доплат и надбавок;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены стимулирующие выплаты;
- нарушение сроков оформления отчетной документации;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ;
- длительное отсутствие работника по болезни и иным уважительным причинам;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей, распоряжений и приказов по школе).

А также в случае обоснованных жалоб родителей на действия преподавателей или сотрудников школы.

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

3.8. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

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

3.10. Внеочередной пересмотр тарификации в случае производственной

необходимости с обязательным ознакомлением преподавателя с новыми условиями, размер часовой нагрузки и заработной платы.

3.11. Оплата труда в период школьных каникул начисляется в соответствии с тарификацией на учебный год, при условии нахождения работника на рабочем месте и выполнения перечня работ, определенных администрацией в пределах времени их недельной нагрузки до начала каникул.

3.12. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату два раза в месяц: 18 числа каждого месяца - за первую половину месяца (аванс) и 3 числа - окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.13. В случае задержки заработной платы по вине Работодателя она выплачивается с учетом индексации, в размере не ниже роста индекса цен, установленного в Республике Башкортостан.

3.14. Выдавать Работникам расчетные листки, при личном обращении в бухгалтерию, с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц в день выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ.

3.15. Установить плановый размер аванса не более 50 % среднего месячного заработка Работников.

3.16. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

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

3.18. Не снижать заработную плату работникам, получающим оклад (должностной оклад) при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе.

3.19. Выплачивать единовременное пособие при уходе на пенсию из фонда экономии заработной платы в размере 1-го должностного оклада.

3.20. За счет средств местного бюджета обеспечить финансирование для повышения квалификации кадров.

3.21. Работодатель оказывает материальную помощь:

- в связи с юбилеем работника:

при достижении 55 лет (женщинам) в размере - 25 % от МРОТ;

при достижении 60 лет (мужчинам) в размере - 25 % от МРОТ;

- в связи со смертью работника и близких родственников (отца, матери, супруга, детей) - в размере 25 % от МРОТ;

- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение и т.д.) - 1 МРОТ.

3.22. Доплата к тарифной ставке:

- за оплату работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается доплата в размере не менее 30 % к окладу (должностному окладу);

- за совмещение профессий доплачивается до 50 %.

#### 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются кадровой службой и согласовываются с профсоюзным комитетом (*Приложение № 3*)

##### **Работодатель обязуется:**

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

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

4.4. Выполнять условия заключённых трудовых договоров;

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

4.6. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы с участием Профсоюзного комитета;

4.7. В письменной форме сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 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, п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 2 ст. 14 Закона РБ «О профессиональных союзах»*).

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

Осуществлять подготовку работников (их профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

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

4.9. В целях координации и осуществления предварительных мер по смягчению последствий массового высвобождения работников, принимать решения по вопросам приватизации, реструктуризации, репрофилирования, передачи в аренду, доверительное управление, ликвидации или банкротства организации с учетом мнения и предложений Профсоюзного комитета;

4.10. Представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым работникам, определения наличия у них льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении, в случае сокращения численности и штата работников принимать решения об увольнении помимо соблюдения порядка, установленного трудовым законодательством, с учетом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей работников и работодателей;

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

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

4.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза, может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза, членом которого является данный работник (*ч. 2 ст. 82 ТК РФ.*)

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий

допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа этой первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 8, ч. 1 ст. 374 ТК РФ);

4.13. В случае угрозы массового высвобождения работников, работодатель обязан:

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

- выявлять возможности внутри школьных перемещений Работников с их согласия;

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

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными Работниками, совместителями;

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

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

4.16. Продолжительность рабочего времени конкретного работника, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда;

4.17. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, установленная сокращенная продолжительность рабочего времени работника, занятого на работах с вредными и (или опасными) условиями труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере не ниже среднего дневного заработка, исчисленного пропорционально отработанному времени.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

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

4.19. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

4.20. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ) и принятии локальных нормативных актов работодателя;

4.21. 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;

4.22. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

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

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим работы устанавливается директором по согласованию с первичной профсоюзной организацией и фиксируется правилами внутреннего распорядка. (Приложение № 4).

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы для административно-технического персонала определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности утверждённым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета доводятся до сведения Работников не менее чем за месяц до их введения в действие (статьи 100, 103, 190 ТК РФ).

5.2. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота (ст. 111 ТК РФ), а для педагогических работников при шестидневной рабочей неделе суббота - методический день.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, а в случаях, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, а также с учетом мнения (или по согласованию) Профсоюзного комитета (ст. 113 ТК РФ).

5.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска наряду с категориями работников, предусмотренными трудовым законодательством, предоставляется:

работникам для прохождения медицинских осмотров - 1 день в месяц;

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

на один час - для всех Работников (ст. 95 ТК РФ);

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

5.6. Работодатель предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней преподавателям и

концертмейстерам и 28 календарных дней техническому персоналу.  
(ст. 115 ТК РФ).

5.7. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (Приложение № 5),
- Работникам с ненормированным рабочим (Приложение № 6)
- Преподавателям, не имевшим в течение периода между ежегодными оплачиваемыми отпусками дней нетрудоспособности, что способствует качеству учебного процесса, и имеющих нагрузку 1,5 ставки и выше, предоставлять, по возможности, до 3-х дней.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются Работникам сверх ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.10. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ), если иное не установлено трудовым законодательством.

5.12. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

5.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

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

б) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска. Дополнительные отпускные дни предоставляются только в согласованное с возможностями производства время, при согласии администрации, с учетом производственных планов и на основании личного заявления сотрудника на имя директора. Накопление отпускных дней не допускается.

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

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

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

6.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении.

### **6.3. Работодатель обязуется:**

разработать, и после согласования с первичной профсоюзной организацией, утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, охране окружающей среды, предусматривающий:

- а) сокращение тяжелого физического труда, особенно для женщин;
- б) улучшение условий и охраны труда женщин;
- г) санитарно-бытовое обеспечение;
- д) улучшение экологической обстановки;

6.4. Контроль за выполнением мероприятий по охране труда осуществляют: от работодателя на инженера по охране труда, от профсоюзного комитета на заместителя председателя профсоюзного комитета.

### **6.5. Работодатель:**

- обязан обеспечить контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках учреждения;

- обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза), представляет



информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.6. Стороны исходят из того, что ППО пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов за счет средств работодателя.

Заключение независимой экспертизы, проведенной технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения работодателем.

#### **6.7. Работодатель обязуется:**

6.7.1 разрабатывать и по согласованию с ППО утверждать Правила и Инструкции по охране труда;

6.7.2 организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

6.7.3 организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счет собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением (*Приложение № 7*);

6.7.4. Обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами.

6.7.5. обеспечить полноправное участие ППО, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев;

6.7.6. проводить в установленные сроки освидетельствование опасных производственных объектов на предмет их дальнейшей безопасной эксплуатации с участием органов государственного надзора и общественного контроля;

6.7.7. обеспечить выполнение ежегодного плана мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период к 15 сентября текущего года;

6.7.8. проводить экологические субботники;

6.7.9. обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

6.7.10. обеспечить аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратами для оказания первой медицинской помощи.

6.7.11. обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого работника, в том числе через информирование и просвещение;

6.7.12. не допускать дискриминацию работников, живущих с ВИЧ/СПИД;

6.7.13. оказывать поддержку работникам, живущим с ВИЧ/СПИД путем предоставления в рамках действующего законодательства необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования, а также лечения сопутствующих инфекций и доступа к антиретровирусному лечению.

#### **6.8. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

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

6.8.4. принимать участие в экологических субботниках;

6.8.5. принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.8.6. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников;

6.8.7. организовывать культурно-досуговые мероприятия для членов профсоюза и других работников;

6.8.8. проводить работу по оздоровлению детей работников.

#### **6.9. Работники в области охраны труда обязуются:**

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

6.9.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда;

6.9.3. проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

6.9.4. 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;

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

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

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

### **Стороны договорились:**

7.1. о внедрении гендерного подхода к коллективно-договорному процессу.

### **Работодатель обязуется:**

7.2. организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению;

7.3. освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

7.4. предоставлять, по заявлениям женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве (одного, двух дней) в месяц.

7.5. женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, ежемесячно оплачивать пособия, установленного в соответствии с законодательством Республики Башкортостан;

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

## **8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

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

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

### **8.1. Работодатель обязуется:**

8.1.1. проводить в учреждении встречи руководителей с молодежью;

8.1.2. предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома;

8.1.3. выплачивать единовременные выплаты поступающим на работу впервые выпускникам учреждений: при экономии ФОТ,

8.1.4. организовать работу с молодыми семьями;

8.1.5. обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством,

8.1.6. производить оплату проезда Работникам, успешно обучающимся во зочной форме обучения один раз в учебном году к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

8.1.7. производить при необходимости повышение квалификации молодым работникам не реже 1 раза в 3 года;

8.1.8. установить квоты рабочих мест для трудоустройства выпускников образовательных учреждений, а также демобилизованных из рядов Вооруженных Сил РФ;

### **8.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:**

8.2.1. способствовать созданию совета молодежи, молодежной комиссии профкома и т.д.;

8.2.2. обеспечивать участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, комиссии по трудовым спорам, по охране труда;

8.2.3. активно участвующим в общественной работе, по предоставлению молодежной комиссии профкома предоставлять 2 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску;

8.2.4. проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой работник» и «Лучший молодой специалист».

### **8.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

8.3.1. создать при профсоюзном комитете молодежную комиссию;

8.3.2. проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

8.3.3. вести контроль за соблюдением установленных законодательством норм, льгот и гарантий молодых работников;

8.3.4. информировать молодых работников о деятельности профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

8.3.5. организовывать конкурсы, посвященные молодым работникам, специалистам, в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, КВН, вечера отдыха и т.д.;

8.3.6. осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

### **Работодатель обязуется:**

возмещать работникам не позднее чем за 3 дня до времени отправления расходы, связанные со служебными командировками. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

9.1. Оказывать материальную помощь Работникам:

9.1.1. в связи с юбилеем работника:

- при достижении 55 лет (женщинам) в размере - 25 % от МРОТ;
- при достижении 60 лет (мужчинам) в размере – 25 % от МРОТ;
- при выходе на пенсию по возрасту, (работающим) – 0,25 % от МРОТ за счет экономии ФОТ.

- поощрять денежной компенсацией неработающих пенсионеров за счет экономии ФОТ.

9.1.2. в связи со смертью работника и близких родственников (отца, матери, супруга, детей) в размере 25 % от МРОТ;

9.1.3. в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и т.д.) в размере 1 МРОТ.

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

9.3. Обеспечивать детей Работников в возрасте до 14 лет (*исключительно*) новогодними подарками и билетами на новогодние представления;

9.4. Доплаты к тарифной ставке:

- за оплату работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) устанавливается не менее 30 % к окладу (должностному окладу);
- за совмещение профессий доплачивается до 50 %.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

9.5. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов по личному составу.

## 10. ЖИЛИЩНЫЕ УСЛОВИЯ

Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий Работников. В этих целях: в соответствии с законодательством Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом ведет учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и делопроизводство.

**Работодатель обязуется:**

10.1. Работодатель и Профсоюзная организация совместно обязуются:  
- вести учет Работников, нуждающихся в улучшении своих жилищных условий, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

10.2. Содействовать в получении мер социальной поддержки по оплате жилого помещения, отопления и освещения специалистам государственных и муниципальных учреждений, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах и рабочих поселках

**Профсоюзный комитет обязуется:**

10.3. Осуществлять контроль за состоянием учета нуждающихся в улучшении своих жилищных условий работников.

## 11. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

**Работодатель обязуется:**

11.1. Создать условия для занятий Работникам спортом, самодеятельным художественным творчеством;

**Профсоюзный комитет обязуется:**

11.3. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества;

11.4. Организовать массовые мероприятия:

- юбилейные дни рождения;
- Дни здоровья,
- Дня пожилых,
- встречи руководителей с молодежью
- конкурс профессионального мастерства:
  - \* «Лучший молодой работник»
  - \* «Лучший молодой специалист».

11.5. Включать мероприятия по выполнению постановления Правительства РБ от 03.10.2014 года №461 «О внедрении и реализации в Республике Башкортостан Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

11.6. Поощрять по итогам года членов профсоюза, ведущих здоровый образ жизни (*некурящих, не злоупотребляющих алкоголем, занимающихся физкультурой и др.*) благодарственными письмами.

## **12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

12.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления (п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», *ст. 52 ТК РФ*).

12.2. ППО и ее выборный орган Профсоюзный комитет осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (*ст. 370 ТК РФ*).

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

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

12.5. Работодатель и Профсоюзный комитет образуют комиссию по трудовым спорам и организуют ее работу.

## **13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

13.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ и Конституцией РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель создает условия для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации, Профсоюзного комитета (ст. 377 ТК РФ).

**Работодатель обязуется:**

13.3. Соблюдать права организации профсоюза и ее выборных органов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашениями (глава 58 ТК РФ);

13.4. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.5. представлять Профсоюзному комитету по его запросу информацию, предусмотренную законодательством о труде, настоящим коллективным договором, соглашениями, а также данные стат. отчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.6. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.п.);

13.7. Предоставить возможность участия в работе коллегиального руководящего органа организации председателя Профсоюзного комитета с правом голоса (ст. 53 ТК РФ);

13.8. 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 на расчетный счет первичной профсоюзной организации в размере 1% и на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации Аскинской районной территориальной организации Башкортостанской Республиканской организации общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в размере 1% от общей суммы начисленных профсоюзных взносов.

13.9. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов, комиссии по трудовым спорам для проведения соответствующей общественной работы с сохранением среднего заработка за счет Работодателя:

- председателю Профсоюзного комитета 4 часа в неделю,
- его заместителю 2 часа в неделю,

13.10. Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя членов профсоюзных органов, представителей ППО в комиссиях на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами;

13.11. Освобождать членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (состязаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя;

13.12. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

#### 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

14.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования;

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

14.4. 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 на срок до трех лет.

14.5. При ликвидации муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств муниципального района Аскинский район Республики Башкортостан коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ);

14.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения.



Приложения к Коллективному договору:

1. Положение об оплате труда.
2. Положение о порядке и условиях материального стимулирования труда.
3. Трудовой договор.
4. Правила внутреннего трудового распорядка.
5. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
6. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
7. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических, повторных медицинских осмотров.
8. План мероприятий, работ по охране труда.
9. Форма расчетного листка о составных частях заработной платы.
10. Перечень профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одежды, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

