

«Согласовано»

В РК профсоюзов РГУ и ОО

Регистрационный номер № 11

«16» 08 2023 г.

Руководитель вышестоящего профоргана

Э.М. Валиева

Ф.И.О.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования Детская школа искусств
муниципального района Аскинский район
Республики Башкортостан
на 01.07. 2023 -30.06.2026 годы

Представитель работодателя:
Директор МБУ ДО ДШИ
Л.Р. Нуртдинова

26 2023 г.



Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО ДШИ

Л.Р. Зарипова

26 2023 г.



Утвержден на общем собрании
работников МБУ ДО ДШИ
Протокол № 10 «16» июня 2023 г.

Территориальный отдел государственного
казенного учреждения Республиканский
центр занятости населения по Аскинскому
району

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

«17» августа 2023 г.

Регистрационный № 11

Подпись _____



с. Аскино 2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Детская школа искусств муниципального района Аскинский район Республики Башкортостан (далее - Учреждение)
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются:
муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Детская школа искусств МР Аскинский район Республики Башкортостан, в лице директора Нуртдиновой Лилии Рафиковны, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и от работников трудового коллектива МБУ ДО ДШИ в лице председателя первичной профсоюзной организации Зариповой Лилии Рашитовны, именуемого в дальнейшем «Представитель».
- 1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодатель по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО ДШИ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права соглашениями.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО ДШИ, в том числе заключивших трудовой договор с работодателем о работе по совместительству, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с образовательной организацией, характера выполняемой работы.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.6. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения), коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнение в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.10. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.11. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.07. 2023 года и действует по 30.06.2026 года включительно.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, (один экземпляр трудового договора передается работнику в день заключения, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя).

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работника под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами.

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

При установлении работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году ниже ставки, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов, отсева учащихся или перевода в другое преподавателю.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной Работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и Организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.3.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей образовательной организации – шести месяцев.

2.3.2. При приеме на работу испытание не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207, 280 ТК РФ.

2.3.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.4. Условия трудового договора работника могут быть изменены по соглашению сторон. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, работодателя допускается только в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4.1. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора в соответствии с трудовым законодательством.

2.5. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5.1. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и отпуска (за исключением увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации).

2.6. В соответствии со статьей 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.,

2.7. Работодатель проводит политику содействие занятости Работников.
Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест.

2.7. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест. Работодатель обеспечивает:

2.7.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

2.7.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования.

2.7.3. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

2.8. Работодатель обязуется сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о предстоящем расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также

соответственно не позднее, чем за три месяца. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ. Массовым является увольнение 20 % от общего числа работников в течение 60 календарных дней. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.8.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата остается за работниками с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее пяти лет;

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);

- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

2.9. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.10. Работодатель предоставляет Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, информацию о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

2.11. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.12. Выходное пособие выплачивается работникам при увольнении в порядке и случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организации определяется расписанием

занятий (графиком работы), планами и графиками работы образовательной организации, утверждаемыми директором образовательной организации.

Рабочее время и время отдыха иных работников определяется графиками работы, утверждаемыми директором образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или устанавливается трудовым договором, заключаемом с работником. Могут вводиться графики сменности.

3.2. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Норма рабочих часов за ставку заработной платы установлена для преподавателей — 18 часов в неделю, для концертмейстеров — 24 часа в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3. Продолжительность рабочего времени других работников не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Перечень работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Работники привлекаются к сверхурочным работам в порядке и случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в порядке и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.7. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

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.

3.8. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников МБУ ДО ДШИ, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

3.8.1. 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)

3.8.2. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием нормируемой части педагогической работы и части, не конкретизированной по количеству часов.

При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению педагогических работников, ведущих преподавательскую работу.

3.10. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.11. В периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

3.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации в количестве 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. На основании Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466, в соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» Правительство Российской Федерации продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска руководителя образовательного учреждения составляет 56 календарных дней.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно 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.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

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

Предоставить работникам два оплачиваемых выходных после вакцинации от COVID-19.

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

Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

3.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению с согласия работодателя, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ), если иное не установлено трудовым законодательством.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- для сопровождения детей – учеников 1-4 классов в школу в первый день учебного года – 1 календарный день.

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

- педагогическим работникам, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы – отпуск сроком до одного года.

3.15. Отпуск с сохранением средней заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению с согласия работодателя до 5-ти календарных дней.

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников.

3.16. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.17. 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 до 3-х дней в основном отпуску.

3.18. Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх ежегодного оплачиваемого 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.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, которые включают в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами, Положением об оплате труда и другими локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором.

4.3. В целях повышения мотивации к качественному труду работникам могут производиться дополнительные выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда, локальными актами и другими нормативными документами.

4.4. Порядок выплаты заработной платы работникам регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: 4 и 18 числа каждого месяца, путём перечисления денежных средств в банки по заявлению работника.

4.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.6. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

При прохождении обязательного диспансерного обследования, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, за работником сохраняется средний заработок (ст. 185.1 ТК РФ).

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме (ст. 142 ТК РФ), работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей, с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса.

4.9. Оплата времени простоев не по вине Работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

5. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Работодатель обязуется:

Возмещать работникам не позднее 3-х дней после предоставления расходных документов, связанные со служебными командировками. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

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

5.2. Выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей МБУ ДО ДШИ. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается руководителем образовательной организации в соответствии с принятыми в учреждении Положением об оплате труда и Коллективным договором.

5.3. Единовременная выплата в виде материальной помощи выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения, в пределах ФОТ, в следующих случаях:

5.3.1. В связи с юбилеем работника:

-при достижении 50- 60 летия (женщинам) со дня рождения и далее каждые 5 лет в размере -25% от МРОТ;

-при достижении 55-65 лет(мужчинам) в размере-25 % от МРОТ;

- при выходе на пенсию по возрасту (работающим) -0,25% от МРОТ;

- поощрять денежной компенсацией неработающих пенсионеров за счет экономии ФОТ.

- в связи с заболеванием, требующим дорогостоящего лечения, подтвержденным соответствующими медицинскими документами;

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

- семье работника в случае его смерти.

Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается руководителем Учреждения в пределах трех размеров оклада (ставки заработной платы) работника.

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

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

5.6. Обеспечивать детей Работников в возрасте до 14 лет (включительно) новогодними подарками и билетами на новогодние представления (за счет профсоюза);

5.7. 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%, по согласованию с директором

5.8. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.9.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.9.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года со дня выхода на работу уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Работодатель.

6.2. Подготовка и дополнительное профессиональное образование Работников осуществляются Работодателем на условиях и в порядке, которые определяются локальными нормативными актами, трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя.

6.3. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и обеспечение санитарно-гигиенических условий, предупреждающих возникновение профессиональных заболеваний, работодатель обязуется обеспечить:

7.1.1. Безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Специальное обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда по соответствующим программам по охране труда работников МБУ ДО ДШИ в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

7.1.3. Проверку знаний работников по охране труда не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте.

7.1.4. Наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.1.5. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.1.6. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.1.7. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, за счет средств работодателя, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.8. Установленный санитарными нормами тепловой и температурный режим, влажность и вентиляцию, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность в помещениях.

7.1.9. Проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.10. Создание на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссии по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.11. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим в МБУ ДО ДШИ.

7.1.12. Неопознание к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.13. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

7.1.15. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.1.16. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.17. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

7.1.18. Исполнение иных обязательств по охране труда работников, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Немедленно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

7.4. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с начислением заработной платы.

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и

гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

8.2.1. Принимать решения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2.2. Принимать локальные нормативные акты, затрагивающих права работников, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч.3 ст.8 ТК РФ);

8.2.3. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.2.4. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

8.2.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.2.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.2.8. Приказывать по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения возникших разногласий.

8.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, собраниях профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.4. На время осуществления полномочий Работником, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего Работника, за которым сохраняется место работы.

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

8.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, оценке эффективности деятельности работников, социальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществлять контроль за охраной труда в МБУ ДО ДШИ.

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.6. Принимать участие в аттестации Работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МБУ ДО ДШИ.

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

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

9.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников образовательной организации.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Ратифицировать условия коллективного договора Работникам МБУ ДО ДШИ.

10.2. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.3. Стороны рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.4. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

10.5. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.6. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

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

Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»

Приложение №2 «Положение о порядке и условиях материального стимулирования труда преподавателей муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств муниципального района Аскинский район Республики Башкортостан»

Приложение №3 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств муниципального района Аскинский район Республики Башкортостан вводится с 01 июля 2023 года»

Приложение №4 «Перечень должностей с вредными условиями труда, работа которых даёт право на дополнительный отпуск»

Приложение №5 «Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день»

Приложение №6 «Положение об организации работы в области охраны труда в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Детская школа искусств муниципального района Аскинский район Республики Башкортостан»

Приложение №7 «План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в МБУ ДО ДШИ 2023-2026 г.г.»

Приложение №8 «ПЕРЕЧЕНЬ профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одежды, обувью и другими средствами индивидуальной защиты»