

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом

МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН

на период с 01.02.2021 по 31.01.2024


Юридический адрес: 453530, Республика Башкортостан,

Белорецкий район, с. Верхний Авзян, ул. Ленина, 1/2

Тел./факс (34792) 7-72-87


От работников:

Представитель работников


О.В. Положенцева
« 25 » января 2021 г.

От работодателя:

Директор МБУ ДО ДМШ
С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН


Г.М. Серегина
« 25 » января 2021 г.



Принято на Общем собрании
работников МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН

«11» января 2021 г.

Протокол № 1

1.7. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному письменному согласию сторон.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем (директором) учреждения.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения.

1.10. Стороны ежегодно (не реже двух раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

1.11. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Коллективного договора всех Работников учреждения в течение 30 дней после его подписания.

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

2. Социальное партнерство и участие работников в управлении учреждением

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, признавая необходимость успешного функционирования и развития учреждения, улучшения социально-экономического положения работников учреждения **стороны обязуются совместно:**

- соблюдать условия настоящего Коллективного договора и выполнять его положения;
- добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников учреждения;

2.2. Работодатель обязуется:

- признавать Представителя работников единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющими интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива;
- знакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций и т.д.)
- организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН в соответствии с законодательством не менее 1 раза в 3 года;
- предоставлять Представителю работников по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим коллективным договором;
- сотрудничать с Представителем работников, своевременно рассматривать конструктивные предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;
- обеспечивать участие Представителя работников в работе МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН, совещаниях, комиссиях и других мероприятиях;
- принимать локальные нормативные акты по согласованию с Представителем работников в соответствии с требованиями трудового законодательства. В соответствии со статьей 8 Трудового Кодекса РФ принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права: правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда и стимулировании работников учреждения; соглашение по охране труда; перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты и т.д.

2.3. Представитель работников обязуется:

- содействовать эффективной работе МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН;
- содействовать предотвращению в МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН коллективных трудовых споров;
- обеспечивать защиту социально-трудовых прав и интересов Работников;
- направлять Работодателю в установленные ТК РФ сроки свое мотивированное мнение (согласование), при принятии локальных нормативных актов, требующих учета мнения, а также расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- сообщать Работодателю и учитывать его мнение при планировании мероприятий, организуемых профсоюзом;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;
- способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3. Трудовые отношения и трудовые договоры

Трудовые отношения между Работодателем и Работником оформляются путем заключения трудового договора.

3.1. Трудовой договор с Работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

3.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неясную или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей.

3.3. На занятие педагогической деятельностью имеют права лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, Профессиональных стандартов «Педагог дополнительного образования детей и взрослых (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 года № 613н)

3.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.5. В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;

- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов (в редакции Федеральных законов от 28.02.2008 № 13-ФЗ, от 03.12.2012 № 236-ФЗ);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) Работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- условия указания основного места работы или того, что работа является совместительством.

3.6. Наименования должностей и профессий Работников должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

3.7. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного Работника в МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. При приёме на работу (до подписания трудового договора с Работником) ознакомить его под подпись с Уставом МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.68 ТК РФ).

3.8.2. Заключать трудовой договор с Работниками на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

3.8.3. Осуществлять, только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу.

3.8.4. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата Работников 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:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие в трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

3.9. По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменением трудовой функции Работника, а также с изменением числа объединений (учебных групп) или количества обучающихся, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ.

3.10. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.11. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к соответствующему трудовому договору.

3.12. Расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились о том, что:

4.1. продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.14 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2. Режим рабочего времени преподавателей при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

4.3. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

4.4. В соответствии с законодательством для педагогических работников МБУ ДО ДМШ

С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

Для работников, являющихся инвалидами I и II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиком сменности, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. (Приложение №2 «Правила внутреннего трудового распорядка»).

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, а также в соответствии с положениями действующего законодательства (ст. 113 ТК РФ).

4.6. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем с учетом мнения Представителя работников до окончания учебного года и ухода Работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.7. Время каникулярного отдыха детей, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для Работников.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической, методической и организационной работе, к замещению Работников, находящихся в ежегодном отпуске, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.8. Педагогические работники МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Другим Работникам ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.9. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается Работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения Представителя работников. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск может ему предоставляться в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного

оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.10. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска или его части на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения образования.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

По письменному заявлению работника, при наличии финансовых возможностей учреждения, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

4.11. Педагогические работники МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Минобрнауки РФ от 07.12.2000г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя их количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе Работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.13. Работникам по их письменному заявлению может предоставляться краткосрочный, без сохранения заработной платы отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем, в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо Коллективным договором.

4.14. Работодатель может предоставить сотрудникам кратковременные отпуска с сохранением заработной платы за счет средств учреждения в случаях:

- бракосочетания работников – до 3-х рабочих дней;
- свадьбы детей – до 3-х рабочих дней;
- смерти лиц, состоящих с сотрудниками в близких родственных отношениях (мать, отец, дочь, сын, муж, жена, сестра, брат) – до 3-х рабочих дней;
- родители первоклассников – 1 сентября;
- рождения ребенка – до 3-х рабочих дней;
- проводов сына в армию – 2 рабочих дня;
- проработавшим без больничного листа в течение одного года – 3 рабочих дня (в каникулярное время).

5. Оплата труда

Стороны договорились о том, что:

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.2. Система оплаты труда Работников устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с Представителем Работников в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Республики Башкортостан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. *(Приложение №2 "Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников")*

5.3. Отнесение должностей Работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.4. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке указанным учреждениям из бюджета Республики Башкортостан, из бюджета муниципального района Белорецкий район Республики Башкортостан и средств от приносящей доход деятельности.

5.5. Минимальные размеры окладов Работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ.

5.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда Работников *(Приложение № 2 "Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников")*.

5.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные выплаты.

5.8. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- районный коэффициент (0,15), который начисляется на фактический заработок.

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и Республики Башкортостан, локальными нормативными актами.

5.9. В пределах выделенного Фонда оплаты труда МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности Работников.

Работодатель обязан:

5.10. При выплате заработной платы извещать каждого Работника в письменной форме обо всех составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в форме расчетного листка.

5.11. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить 23 и 8 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

5.12. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.13. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы, за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации, оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя (в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 239-ФЗ).

5.14. Обеспечить выплату заработной платы Работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда, не ниже размера минимальной заработной платы, установленной законодательством.

5.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроки выплаты заработной платы работникам несет директор МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН.

6. Охрана труда и здоровья

Стороны договорились о том, что:

6.1. Работодатель:

- 6.1.1. Обеспечивает право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда (ст. 219 ТК РФ).
- 6.1.2. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении (ст.212 ТК РФ).
- 6.1.3. Создает по собственной инициативе и (или) по инициативе Работников либо их представительного органа комитет (комиссию) по охране труда (ст. 218 ТК РФ) для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда в учреждении, выполнением соглашения по охране труда. В состав комитета (комиссии) на паритетной основе входят представители Работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета) или иного представительного органа работников.
- 6.1.4. Проводит специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с действующим законодательством и с обязательным включением в состав комиссии представителя работников, знакомит Работников в письменной форме с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах, осуществляет мероприятия по улучшению условий труда Работников с учётом результатов СОУТ. По результатам проведения СОУТ предоставляет гарантии и компенсации Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.1.5. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение СОУТ, обучение Работников по охране труда, медицинские осмотры Работников.
- 6.1.6. Ежегодно заключает с Работниками в лице Представителя работников и обеспечивает выполнение соглашения по проведению мероприятий по охране труда с учетом результатов СОУТ.
- 6.1.7. Привлекает в установленном порядке средства Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работников.
- 6.1.8. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.
- 6.1.9. Осуществляет ознакомление Работников с требованиями охраны труда, обучение Работников безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве. Проводит проверку знаний требований охраны труда и инструктаж Работников по охране труда.
- 6.1.10. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
- 6.1.12. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.1.13. Организует за счет средств бюджета и собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров Работников.
- 6.1.14. Предоставляет Работникам 1 оплачиваемый день (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра. Предоставляет Работникам 1 оплачиваемый день (1 раз в 3 года) для прохождения диспансеризации, работникам предпенсионного возраста - 2 оплачиваемых дня (1 раз в год).
- 6.1.15. Не допускает Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 6.1.16. Обеспечивает оформление личных медицинских книжек и организует профессиональную гигиеническую подготовку Работников.

- 6.1.17. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанную информацию доводит до Работников перед заключением трудового договора и переводом на другую работу. В соответствии со статьей 57 ТК РФ характеристики условий труда на рабочем месте указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).
- 6.1.18. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.1.19. Осуществляет своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и их учет в соответствии с действующим законодательством.
- 6.1.20. Организует санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда. Для этих целей по установленным нормам в МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН оборудованы санитарно-бытовые помещения (гардеробные, туалеты, помещение для приёма пищи, помещение для оказания медицинской помощи, санитарные посты с укомплектованными аптечками и препаратами для оказания первой медицинской помощи) (ст.223 ТК РФ).
- 6.1.21. Обеспечивает наличие нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда и справочных материалов в соответствии со спецификой своей деятельности. Информировать Работников о вновь принимаемых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда и порядке их применения.
- 6.1.22. Разрабатывает и утверждает по согласованию с Представителем работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, правила и инструкции по охране труда для работников учреждения, контролирует их соблюдение.
- 6.1.23. Обеспечивает реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения этой опасности, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.1.24. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за Работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений охраны труда не по вине Работника.
- 6.1.25. Осуществляет возмещение вреда жизни и здоровью Работника в соответствии с действующим законодательством, в случае причинения указанного вреда жизни при исполнении Работником трудовых обязанностей.
- 6.1.26. Организует мероприятия, связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни Работников.
- 6.1.27. Организует проведение субботников по благоустройству территории.
- 6.1.28. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:
- организует (участвует в организации) и проводит (участвует в проведении) физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).
- 6.2. Каждый Работник имеет право на:
- 6.2.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- 6.2.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

- 6.2.1. Получение достоверной информации от Работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.
- 6.2.2. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.
- 6.2.3. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя.
- 6.2.4. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя.
- 6.2.5. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.
- 6.2.6. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра.
- 6.2.7. Гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.3. Каждый Работник обязан:
 - 6.3.1. Соблюдать требования охраны труда.
 - 6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
 - 6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
 - 6.3.4. Немедленно извещать Руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
 - 6.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры по направлению Работодателя.
- 6.4. Представитель работников обязан:
 - 6.4.1. Заключать с Работодателем от имени Работников на календарный год Соглашение по проведению мероприятий по охране труда (*Приложение № 4 "План мероприятий по улучшению условий охраны труда на 2021-2024 гг."*).
 - 6.4.2. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзов на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, представляет и защищает интересы членов профсоюза во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений в сфере охраны труда.
 - 6.4.3. Принимать участие в специальной оценке условий труда, вносить Работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.
 - 6.4.4. Рассматривать по представлениям Работодателя в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, проекты локальных нормативных актов по охране труда и представлять по ним Работодателю мотивированное решение Представителя работников.
 - 6.4.5. Обеспечивать реализацию права Работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка за время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

- 6.4.6. Осуществлять избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, инициировать создание комитета (комиссии) по охране труда в МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН, организовывать обучение уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссии) по охране труда, взаимодействовать с Работодателем в создании им условий для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда.
- 6.4.7. Участвовать в проведении конкурсов, дней охраны труда.
- 6.4.8. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего, представлять в комиссию по расследованию несчастного случая заключение профсоюзного комитета о степени вины пострадавшего.

7. Гарантии и обязательства.

Стороны договорились, что Работодатель:

- 7.1. Предусматривает оказание единовременных премий при:
- поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан;
 - присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;
 - награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства культуры Республики Башкортостан и другими наградами;
 - премии к праздникам: День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта, День учителя и юбилейные даты учреждения – до одного должностного оклада при наличии финансовых средств.
- 7.2. Оставляет за собой право на выдвижение к поощрению вышестоящими инстанциями Работников, проявивших высокие показатели в трудовой деятельности.
- 7.3. Предусматривает оказание материальной помощи:
- в случае длительной болезни Работника – до одного должностного оклада;
 - в случае смерти ближайших родственников (родители, супруги, дети, родные братья и сестры) – до одного должностного оклада;
 - в случае вступления впервые в брак – до одного должностного оклада;
 - в случае рождения ребёнка – до одного должностного оклада;
 - пенсионерам, ушедшим на пенсию из ДМШ, в День пожилых людей – до 1 тысячи рублей;
 - по юбилейным датам (50-, 55-, 60, 65 -летие сотрудников) – до одного должностного оклада;
 - по юбилейным датам МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН (50,55 лет) – до одного должностного оклада;
 - в связи с уходом в отпуск – по одной тарифной ставке преподавателям, по одному должностному окладу техперсоналу, по два должностных оклада директору;
 - в связи с уходом на пенсию – до одного должностного оклада;
 - в связи с тяжелым материальным положением – до одного должностного оклада.
- Размер материальной помощи работнику школы устанавливается согласно *(Приложение № 3 "Положение об оказании материальной помощи работникам")*.
- 7.3. Работодатель обязуется:
- обеспечить медицинскими аптечками с необходимым минимумом медикаментов и препаратов;

- осуществлять подготовку и переподготовку специалистов, и повышение квалификации сотрудников;

- при наличии средств в МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН выплачивать единовременное пособие сотруднику при освобождении его от работы, в связи с уходом на пенсию в размере одного должностного оклада (*Приложение № 3 "Положение об оказании материальной помощи работникам"*).

7.4. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные.

7.5 Своевременно начислять и перечислять налоги и взносы в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Трудовые споры, возникающие между Работниками и администрацией по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются при участии комиссии по трудовым спорам, в соответствии со статьями 381 - 397 ТК РФ (*Приложение №6*).

8. Условия и охрана труда женщин

8.1. В целях сохранения на предприятии квалифицированных женских кадров и предупреждения чрезмерной женской безработицы в условиях временного сокращения (спада) производства администрация принимает на себя обязательства:

8.1.1. Не допускать привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (только с их письменного согласия) (ст. 99, 259 ТК РФ).

8.1.2. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

8.1.3. Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

8.1.4. Обеспечить беременным женщинам возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

8.1.5. Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей – при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет) по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ).

9. Условия труда и социальные гарантии молодежи.

9.1. Создать условия, способствующие адаптации молодых специалистов к трудовой деятельности, их активному участию к жизни коллектива.

9.2. Предоставлять возможность повышения квалификации и получения специальности в учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

9.3. Предоставлять отцу при выписке новорожденного ребенка из роддома дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

9.4. Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

10. Компенсация вреда, причиненного Работнику.

10.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью Работника увечьем, проф. заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей (ст. 212 ТК РФ);

10.2. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, возмещается ущерб, причиненный увечьем либо иным повреждением здоровья, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

11. Практическая деятельность по продвижению рекомендации международной организации труда о ВИЧ/СПИДЕ и сфере труда и пропаганда ЗОЖ.

11.1. Содействовать распространению и продвижению Рекомендации Международной организации труда 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (В целях реализации Декларации национального согласия сторон социального партнерства по вопросам ВИЧ/СПИДа в сфере труда, принятой 19 декабря 2005 года сторонами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, стороны социального партнерства считают необходимым объединить свои усилия в рамках следующих направлений деятельности, в целях содействия в распространении принципов, провозглашенных в Рекомендации о ВИЧ/СПИДе и сфере труда, принятой на 99-й сессии Международной конференции труда в июне 2010 года);

11.1.1. включать мероприятия по поддержанию здоровья на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИДа в планы работы;

11.1.2. содействовать распространению практического опыта Международной организации труда по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочих местах;

11.1.3. обмениваться информацией о предпринимаемых действиях, подходах профилактики ВИЧ-инфекции на рабочих местах, используя сайт учреждения;

11.1.4. включать вопросы профилактики ВИЧ-инфекции «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников, охраной труда и техникой безопасности;

11.1.5. проводить информационно-методическую работу по применению Рекомендации МОТ 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда и Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»;

11.1.6. проведение конференций, семинаров по данному вопросу;

11.1.7. включать вопросы «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в планы обучения и стандарты повышения квалификации специалистов по охране труда;

11.2. проведение работы по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукции, употребления табака.

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

12.1. изменения и дополнения коллективного договора вносятся после согласования между Представителем работников и Работодателем, и утверждения их на общем собрании Работников МБУ ДО ДМШ С.ВЕРХНИЙ АВЗЯН;

12.1.2. В период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам;

12.1.3. Текст коллективного договора должен быть доведен администрацией до Работников с момента его подписания.

12.2. Представитель работников обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие. Вопрос о выполнении коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива не реже 2-х раз в год.

12.4. Работодатель и уполномоченные лица за исполнение коллективного договора и нарушения его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с 01.02.2021 г по 31.01.2024 г.

Пронумеровано,
прошнуровано и
скреплено печатью на
64 листах
Директор МБУ ДО
ДМШ С.ВЕРХНИЙ
АВЗЯИ
Г.М.Сергина
Представитель
работников
О.В.Положенцева

