КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Детская художественная школа» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан

на 2015-2017 год(ы)

**От работодателя: От работников**:

Директор МАУ ДОД Председатель профсоюзной

«ДХШ» ГО г. Октябрьский РБ организации МАУ ДОД «ДХШ»

 ГО Октябрьский РБ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Ф.Ямалеева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Е.Антонова

 (подпись) (подпись)

М.П. М.П.

Зарегистрировано в территориальном отделе Минтруда РБ по г. Октябрьскому Республики Башкортостан

Регистрационный №\_\_\_\_ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

 Начальник \_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Латыпов Д.А.

 (должность, Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор зарегистрирован в Октябрьской городской организации

Профсоюза работников культуры

Регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Председатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Чудакова С.А.

 М.П.

**Содержание коллективного договора**

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор

Раздел 3. Гарантии в области занятости

Раздел 4. Рабочее время

Раздел 5. Время отдыха. Отпуска

Раздел 6. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

Раздел 7. Условия работы и охрана труда. Экологическая безопасность

Раздел 8. Охрана труда женщин

Раздел 9. Обеспечение социальных гарантий работникам

Раздел 10. Обеспечение условий труда и социальных гарантий молодежи

Раздел 11. Обеспечение условий деятельности организации Профсоюза, профсоюзного комитета

Раздел12.Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

Раздел 13. Заключительные положения

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

* Конституцией Российской Федерации;
* Конституцией Республики Башкортостан;
* Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
* Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” (далее – ФЗ «*О профсоюзах*…»);
* Республиканским соглашением от 01 ноября 2013 г. N 13 между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан, Правительством Республики Башкортостан на 2014-2016 годы (далее – *Республиканское соглашение*);
* Отраслевым соглашением от 24.07.14г. № 24 между Министерством культуры Республики Башкортостан башкирским и республиканской организацией Башкортостана Российского профсоюза работников культуры на 2014-2016 годы;
* территориальным отраслевым соглашением по трудовым и социальным вопросам от 04 октября 2012г. №2111 между администрацией городского округа город Октябрьский РБ, отделом культуры администрации и Октябрьской городской организацией Башкортостана Российского профсоюза работников культуры.

**1.3.** **Стороны коллективного договора**

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.3.1.Работодатель – Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования детей «Детская художественная школа» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан (далее – Учреждение) в лице директора Ямалеевой Светланы Флюровны, действующей на основании Устава.

1.3.2. Работники предприятия, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация МАУ ДОД «ДХШ» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан» в лице председателя профсоюзного комитета Антоновой Анны Евгеньевны (далее профсоюзный комитет)

**1.4. Действие коллективного договора**

1.4.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.4.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ч.3 ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (ч.4 ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ч.5 ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Общие обязательства сторон

1.5.1. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;

- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать безопасные условия труда;

- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средства­ми, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- повышать профессиональный уровень работников;

- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;

- исполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;

- в случае необходимости вносить в соответствующие органы предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц Учреждения, которые нарушают законодательство о труде (ст.370 ТК РФ).

1.5.3. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников Учреждения, уполномочивших его решением общего собрания представлять их интересы в области труда и связанных с ним соци­ально-экономических отношений.

1.5.4. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работода­тель предварительно учитывает мнение профсоюзного комитета в установленном порядке и обеспечивает его необхо­димой информацией и нормативной документацией.

1.5.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забасто­вок в период действия коллективного договора при условии выполнения работо­дателем принятых обязательств.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 Трудового кодекса Российской Федерации). Порядок и условия заключения трудового договора, содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 57, 58-61, 63-67 Трудового кодекса Российской Федерации)*.*

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором (ч.3 ст.57 ТК РФ).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.5. Перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами усло­вий трудового договора осуществляются в порядке, установленном законода­тельством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией;

2.6.2. при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, и коллективным договором.

2.6.3 издать приказ (распоряжение) о при­еме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой долж­ности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оплаты труда и других условий, огово­ренных в трудовом договоре,;

2.6.4. соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные ст.86, ст.88 ТК РФ; утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника (ст.87 ТК РФ).

2.7 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным типовым положением.

2.8. Работодатель предоставляет работнику работу в размере 1 ставки, менее 1 ставки с письменного согласия.

2.9. Совместителям предоставляется нагрузка в том случае, если преподаватели, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее 1 ставки заработной платы.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (Типовым положением об общеобразовательном учреждении);

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, не может превышать 1 месяц, в течение календарного года);

- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины из декретного отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.12.Стороны пришли к соглашению, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке, установленном ст.81 ТК РФ, а в случае увольнения члена профсоюза – по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

 В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. **Профсоюзный комитет обязуется:**

2.14.1. осуществлять контроль правильности заключения и прекращения трудовых договоров работников с работодателем;

2.14.2. контролировать увольнение членов профсоюза:

а) при сокращении штата или численности работников (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);

б) при несоответствии работника выполняемой работе (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ);

в) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункты 5, 6 ч.1 ст.81 ТК РФ);

г) по инициативе работодателя (в отношении работников, избранных в состав профсо­юзных органов и не освобожденных от производственной работы - ст.374 ТК РФ);

д) по инициативе работодателя (в отношении работников, являвшихся членами проф­союзных органов, в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст.376 ТК РФ);

2.14.3.требовать от работодателя расторжения трудового договора с должностны­ми лицами, если они нарушают законодательство о труде, о профсоюзах, не выпол­няют своих обязательств по коллективному договору, соглашению (п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гаран­тиях деятельности»).

# Раздел 3. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения штатов или численности работников.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предвари­тельно с участием профсоюзного комитета;

3.2.2. при увольнении работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

3.2.3. предоставлять освобождающиеся рабочие места в Учреждении в первую очередь работникам своего Учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции;

3.2.4. при проведении реструктуризации Учреждения обеспечивать участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс инте­ресов Учреждения и работников;

3.2.5. предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах,

числе и категориях работников, которых оно может кос­нуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.2.6. обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений – молодым специалистам, прибывшим для работы в Учреждении по предварительному договору или заявке;

3.2.7. организовать работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации работников;

3.2.8. принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оказывать содействие в оформлении досрочной пенсии лицам предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);

б) с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.73 Трудового кодекса Российской Федерации);

в) при проведении аттестации работников, которая может послужить основанием для увольнения вследствие недостаточной квалификации (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать председателя профкома (ч.3 ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. принимать уча­стие в разработке программы занятости;

3.3.2. обеспечивать защиту прав и законных интересов работников-членов профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

3.3.3. оказывать помощь работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации работников;

3.3.4. осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

3.4.Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при со­кращении штатов имеют лица:

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

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

-лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

**Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

**4. Работодатель обязуется:**

4.1. обеспечивать:

4.1.1. нормальную продолжительность рабочего времени работников Учреждения – не превышающую 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для педагогических работников не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.2. Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в Учреждении определять в правилах внутреннего трудово­го распорядка, разработанных с учетом мнения профкома (ст.ст. 94, 189, 190 ТК РФ).

4.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику до­полнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95 ТК РФ).

4.4. Отдельным категориям работников устанавливать неполный рабочий день или

неполную рабочую неделю по их просьбе (ст.93 ТК РФ).

4.5. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего време­ни за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ).

4.6. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст.103 ТК РФ).

 4.7 Работодатель составляет тарификацию и устанавливает учебную нагрузку преподавателям на новый учебный год с учетом рекомендации методических объединений, а также следующих принципов:

а) преемственности;

б) учета качества ведения педагогической работы;

 4.8 Работодатель составляет расписание уроков с учетом педагогической целесообразности;

 4.9 Работодатель обеспечивает учебный процесс современным оборудованием, техническими средствами обучения в соответствии с лимитами и финансируемыми средствами.

 4.10. Рабочее время сотрудников Учреждения в предпраздничные дни сокращается на один час.

 4.11. Администрация обязуется предоставить обеденный перерыв для всех категорий работников не менее 1 часа.

 4.12. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих 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 с согласия профкома.

 4.13. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с личного согласия.

 4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ

**5. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА**

**5.1. Работодатель обязуется:**

5.1.1. перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут предоставлять работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ);

5.1.2. работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (ст.258 ТК РФ);

5.1.3. обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст.110 ТК РФ);

5.1.4. всем работникам Учреждения предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск: для обслуживающего персонала продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ), преподавателям 56 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ);

5.1.5. отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очереднос­тью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск предос­тавлять и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ);

5.1.6. очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегод­но в соответствии с графиком отпусков. График отпусков на следующий год утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем до 15 декабря текущего года (ст.123 ТК РФ);

5.1.7. в соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) работникам Учреждения предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ)

- за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ).

5.1.8. при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммировать с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях и максимальным пределом не ограничивать (ст.120 ТК РФ).

5.1.9. предоставлять на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- 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, - 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов сына в ВС РФ - пять календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, в удобное для них время - 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);

5.1.10. женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьни­ков младших классов (1-4 классы) предоставлять однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний 1 сентября;

5.1.11. отпуска женщинам по беременности и родам предоставлять в соответствии со ст.255 ТК РФ; отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста – в соответствии со ст.256 ТК РФ, отпуска работникам, усыновившим ребенка, – в соответствии со ст.257 ТК РФ;

5.1.12. предоставлять за счет средств социального страхования одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за деть­ми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть ис­пользованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по свое­му усмотрению, (ст.262 ТК РФ);

5.1.13. учитывать, что:

- по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска дол­жна быть не менее 14 календарных дней;

- отзыв из отпуска допускать только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ);

- не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч.3 ст. 125 ТК РФ);

5.1.14. работодатель и профсоюзный комитет согласились, что в стаж работы, дающий право на ежегод­ный основной оплачиваемый отпуск, включаются дополнительные периоды времени (ст.121 ТК РФ):

- период при­остановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней - до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ);

- период участия в забастовке (ст. 414 ТК РФ);

5.1.15. профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за исполнением законодательства об отпусках.

5.2 **Нерабочие праздничные дни**

5.2.1 Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5, 6,8 января - Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября - День народного единства.;

11 октября - День Республики Башкортостан

Ураза байрам, Курбан байрам по мусульманскому календарю.

 При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ).

**Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

6.1. Формирование и расходование средств, направляемых на потребление, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

# Работодатель обязуется:

6.3. Производить оплату труда работников в строгом соответствии с действующим законодательством, в том числе:

- раздел 6 «Оплата и нормирование труда» ст.ст.129 – 158 ТК РФ;

* Республиканское соглашение от 01 ноября 2013 г. N 13, между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан , объединениями работодателей Республики Башкортостан, Правительством Республики Башкортостан на 2014-2016 годы;

- другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

6.4. Обеспечивать минимальную месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в размере прожиточного минимума ( п. 3.5. Республиканского соглашения).

6.5. Обеспечивать труд работников на основе Положения об оплате труда работников МАУ ДОД «ДХШ» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан», которое принимается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и является неотъемлемой частью данного коллективного договора*.*

 6.6. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению о материальном стимулировании, принятому с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение №3).

 6.7. В соответствии с Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Республики Башкортостан на 2011-2013 годы:

6.7.1. устанавливать размеры месячной тарифной ставки 1 разряда исходя из размеров, указанных в Приложении N 2, а также исходя из финансовых возможностей Учреждения.

6.7.2. обеспечивать своевременную выплату работникам заработной платы. В случае задержки заработной платы по вине работодателя она выплачивается с учетом индексации, в размере не ниже индекса цен, установленного Башкортостаном (п.п. 3.6., 3.7 Республиканского соглашения);

6.7.3. при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работнику выплачивается денежная компенсация не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ);

6.7.4. выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст.131 ТК РФ, п. 3.12 Республиканского соглашения);

6.7.5. соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% самой высокой не более чем 1:6 (п. 3.14 Республиканского соглашения).

6.8. Производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными и тяжелыми условиями труда по результатам оценки условий труда.

6.9. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам).

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ производятся в пределах фонда заработной платы Учреждения.

Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2, 151 ТК РФ).

6.10. Сохранять среднюю заработную плату работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения.

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

6.12. Оплачивать сверхурочные работы в соответствии с ТК РФ

6.13. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере.

6.14. В целях доведения размера заработной платы некоторых работников или (и) отдельных категорий работников до размера прожиточного минимума, а также для усиления социальной защищенности низкооплачиваемой категории работников, устанавливать доплаты к окладу (тарифной ставке). Размер данных надбавок и (или) доплат устанавливается в приказах по Учреждению.

6.15. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

6.16. Производить выплату зарплаты «10» и «25» числа каждого месяца; при совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.17. Выдавать работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд.Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.18 Установить плановый размер аванса из расчета 50% тарифной ставки должностного оклада работников.

6.19. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ). В случае несвоевременной оплаты за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.20. Ставить в известность работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в том числе: систем и размеров оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), разряда работы и других, не позднее, чем за два месяца.

6.21. Не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы.

6.22. Представлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в т.ч. расходовании финансовых средств, поступающих на предприятие; о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам.

Привлекать профсоюзный комитет к:

* пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников;
* проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности Учреждения . О результатах информировать трудовой коллектив.

6.23. **Профсоюзный комитет** обязуется оказывать содействие и контролировать соблюдение законодательства об оплате труда.

**Раздел 7. ОХРАНА**

**7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. обеспечить полное выполнение Плана мероприятий по охране труда )( п.5.7. Республиканского Соглашения);План мероприятий по охране труда разрабатывать ежегодно – (Приложение № 5 )

7.1.2. обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст.212 ТК РФ);

7.1.3. проводить обучение и проверку знаний по охране труда преподавателей, работников, в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст.225 ТК РФ);

7.1.4. проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Не допускать к работе лиц, не прошедших обязательные медицинские осмотры (обследования) обязательные психиатрические освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212 ТК РФ, п.5.18. Республиканского Соглашения);

7.1.5. обеспечить проведение специальной оценки условий труда

 вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по

приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда (ст.212 ТК РФ);

7.1.6. установить повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, исходя из финансово-экономического положения (ст.219 ТК РФ);

7.1.7. установить по согласова­нию с профсоюзным комитетом для работников отдельных профессий с учетом конкретных условий труда нормы бесплатной выдачи спец.одежды и других средств инди­видуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст.221 ТК РФ);

7.1.8. в случае преждевременного износа спец. одежды и защитных средств обес­печить их замену, а также хранение стирку, чистку, ремонт и т.д. (ст.221 ТК РФ);

7.1.9. выдавать мыло, смывающие и обезвреживающие средства работникам, занятым на работах с загрязнением, в соответствии с установленными нормами (ст.212 ТК РФ) ;

7.1.10. обеспечить нормальную бесперебойную работу санитарно-бытовых уст­ройств, обеспечить нормаль­ные условия для плодотворной работы (места отдыха и санитарно-гигиенические комнаты) (ст.223 ТК РФ);

7.1.11. допускать к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую только после проведения с ними предварительного инструк­тажа по охране труда (ст. 225 ТК РФ);

7.1.12. обеспечить формирование совместного комитета (комиссии) по охране труда и создать условия для его (её) деятельности (ст.218 ТК РФ, п.5.14. Республиканского Соглашения);

 7.1.13. обеспечить обязательное за счет собственных средств страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ);

7.1.14. проводить анализ заболеваемости работников Учреждения для планирования мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников;

7.1.15. внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оздоровительную гимнастику;

7.1.16. утвердить совместно с профсоюзным комитетом списки работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и имеющими в соответствии с законодательством право на:

7.1.17. бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение №5);

7.1.18. получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств;

7.2. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

7.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

7.4. За нарушение требований по охране труда предусматривается ответственность работника (ст. 214 ТК РФ).

7.5. Стороны обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда профсоюза и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей (ст.370 ТК РФ).

7.6. Профсоюзный комитет имеет право проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников (ст.370 ТК РФ).

7.7. **Профсоюзный комитет обязуется** систематически контролировать состояние охраны труда и расходование средств на эти цели.

**Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН**

8.1. В целях сохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.1.запретить направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ);

8.1.2. беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо этих женщин переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст.254 ТК РФ);

8.1.3. до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождать их от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни (ст.254 ТК РФ);

8.1.4. женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможно­сти выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ);

8.1.5. не допускать направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ);

8.1.6. не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации Учреждения. (ст.261 ТК РФ);

8.1.7. продлять срок действия трудового договора до окончания беременности в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлять срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Увольнять женщину в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ);

8.1.8. не допускать расторжения трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (ст.261 ТК РФ).

**Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ**

**9.1. Работодатель обязуется:**

9.1.1. своевременно начислять и перечислять налоги и взносы в соответствии с действующим законодательством;

9.1.2. проводить работу по реализации Федерального Закона “Об индивидуаль­ном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного стра­хования”:

* обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд, ежемесячно информируют застрахованных лиц, работающих у них, о перечисленных страховых взносах на страховую и накопительную части трудовой пенсии через расчетные листки по заработной плате. Обеспечивают сохранность архивных документов Учреждения, в том числе по личному составу (п.6.15 Республиканского соглашения);
* информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления (п.6.15 Республиканского соглашения);
* назначить ответственное лицо по персонифицированному учету и обеспечить его работу;
* обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

9.1.3. осуществлять подготовку и переподготовку специалистов и повышение квалификации работников;

9.2. Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, кол­лективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового до­говора, рассматриваются в соответствии со статьями 381 – 390 ТК РФ.

**9.3.Профсоюзный комитет обязуется :**

9.3.1. обеспечивать контроль за выполнением законодательства по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования;

9.3.2. оказывать содействие в оздоровлении работников и членов их семей;

9.3.3. проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов работников, массовому приобщению работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества;

9.3.4. организовать массовые мероприятия (спартакиады, Дни здоровья, фестивали, турниры, смотры и др.)*;*

# РАЗДЕЛ 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УсловиЙ труда

# и социальнЫХ ГАРАНТИЙ молодежи

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

**10.1. Работодатель** **обязуется**:

10.1.1. оказывать содействие профсоюзному комитету в создании комиссии по работе с молодежью, содействовать становлению и развитию молодежных общественных организаций;

10.1.2. создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры в соответствии со статьями 196-208 ТК РФ;

10.1.3. предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст.173-175 ТК РФ;

10.1.4. создавать условия для профессиональной переподготовки, повышения квалификации молодых работников;

10.1.5. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания молодых работников.

10.1.6. обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, удовлетворения творческих способностей и интересов;

10.1.7. способствовать продвижению по службе молодых работников;

**10.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

10.2.1. создать в профкоме комиссию по работе с молодежью;

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

10.2.3. анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;

10.2.4. широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

10.2.5. организовывать профессиональные конкурсы, посвящение в профессию, в члены профсоюза, организация вечеров отдыха и т.д.;.

10.2.6. оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой (ст.173-177 ТК РФ) и т.д.);

10.2.7. организовывать систематическое обучение молодых работников по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);

10.2.8. контролировать заключение работодателем трудового договора в письменной форме с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.63 ТК РФ, своевременное прохождение обязательного предварительного медицинского освидетельствования в соответствии со ст.69 ТК РФ;

10.2.9. контролировать предоставление оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст.122-124 ТК РФ;

10.2.10. контролировать соблюдение прав работника в возрасте до 18 лет при расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК РФ);

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

**Раздел 11.ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.**

**11.1. Работодатель:**

11.1.1. обязуется разрешать проведение в рабочее время собраний (конференций);

11.1.2. признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профсоюзах...»):

11.1.3. признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдени­ем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранение выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 ФЗ «О профсоюзах...»);

11.1.4. в целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет, электронная почта), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехни­ки (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1 ФЗ «О профсоюзах...»);

11.1.5. выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллек­тива работников;

11.1.6. освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных Профсоюза по охране труда, представителей Профсоюза в совместной комиссии по охране труда, членов КТС, членов иных комиссий Учреждения (по направлениям деятельности) от основной работы на время краткосрочного обучения с

сохранением среднего заработка;

11.1.7. освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными орга­нами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением средней заработной платы (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 ФЗ «О профсоюзах...»);

11.1.8. при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно в день выплаты заработной платы перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ст.370 ТК РФ, ст.28 п.3 ФЗ «О профсоюзах...»);

11.1.9. обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзный комитет (статьи 374, 375, 376 ТК РФ, ст.25 ФЗ «О профсоюзах...»).

**Раздел 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

12.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях, выразившееся в:

* уклонении от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ, ст.25 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»):
* непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, согла­шения
* невыполнении условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ). И т.д.

**Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1.Стороны договорились, что:

13.1.1. изменения и дополнения коллективного догово­ра в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в по­рядке, установленном Законом для его заключения;

13.1.2. в период действия коллективного догово­ра, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдви­гают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам;

13.1.3. текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней со дня его уведомительной регистрации.

13.2. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

13.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие. Вопрос о выполнении коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива не реже 1 раза в полугодие.

Коллективный договор с Приложениями утвержден на собрании Работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Детская художественная школа» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан 22 декабря 2014 года.

 Директор МАУ ДОД «ДХШ» Председатель профсоюзного комитета

 С.Ф.Ямалеева А.Е.Антонова

 МП

ПЕРЕЧЕНЬ

Приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка. (приложение №1)
2. Положение об оплате труда. (приложение № 2)
3. Положение о материальном стимулировании работников. (приложение №3)
4. Соглашения по охране труда (приложение №4)
5. Норма бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. (приложение №5)