

«Согласовано»

Регистрационный № 15/1  
« 27 » 12 20 23 года

Председатель Октябрьской городской  
организации Республиканской организации  
Башкортостана Общероссийского  
профессионального союза работников  
культуры

Ахметов Д. Г.

фамилия, имя, отчество



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования "Детская художественная школа" городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан  
(полное наименование работодателя)

на 2023 / 2026 годы

Представитель работодателя:

Директор

Ахметов Д.Г.



Представитель работников:

Председатель первичной  
профессиональной организации  
Зубарова Л.Р.



Утвержден на общем собрании  
(конференции) работников \_\_\_\_\_  
(наименование организации, филиала,  
представительства, иного обособленного  
структурного подразделения организации,  
индивидуального предпринимателя)



Шиматзянова Ф.И.

27 » декабря 2023 года

г.Октябрьский  
2023г.

## Содержание

	<i>стр.</i>
1. <i>Общие положения</i>	3 - 4
2. <i>Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений</i>	4 – 8
3. <i>Оплата труда</i>	9 – 10
4. <i>Трудовой договор и обеспечение занятости</i>	11 – 13
5. <i>Рабочее время и время отдыха</i>	13 – 15
6. <i>Охрана труда и экологическая безопасность</i>	15 – 17
7. <i>Условия и охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями</i>	17 – 18
8. <i>Условия труда и социальная защита молодежи</i>	18-19
9. <i>Социальные гарантии, компенсации и льготы</i>	19-20
10. <i>Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа</i>	20-21
11. <i>Защита трудовых прав работников</i>	21
12. <i>Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации</i>	21-22
13. <i>Заключительные положения</i>	23
14. <i>Перечень приложений к коллективному договору</i>	24

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детская художественная школа» (далее – образовательное учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель (учреждение) в лице его представителя – директора учреждения Ахметова Дамира Газизовича, директор МАУ ДО «ДХШ» (далее – Работодатель)

- работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Зуфаровой Лейсан Радиковны (далее – профсоюзный комитет).

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

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);  
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ (далее закон №273-ФЗ);

- Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах...»);

- Республиканским соглашением от 14 ноября 2022 г. № 6 между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан, Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 годы (далее – Республиканское соглашение);

- Территориальным отраслевым соглашением по трудовым и социальным вопросам между администрацией городского округа город Октябрьский РБ, отделом культуры администрации и Октябрьской городской организацией Башкортостана Российского профсоюза работников культуры на 2022-2024 годы.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работающих по совместительству.

1.5. Изменения и (или) дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся после обсуждения на общем собрании (конференции) Работников (*пункт 9.20 Республиканского соглашения*).

1.6. Работодатель не реже двух раз в год информирует Работников, в том числе на конференциях (собраниях), их представителей о выполнении коллективного договора, о результатах финансово-экономической деятельности организации, представляет Профсоюзному комитету информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации организации.

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением прав и законных интересов Работников при изменении организационно-правовой формы организации, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), приватизации, перепрофилировании, банкротстве организации или ликвидации (*пункт 2.13 Республиканского соглашения*).

Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, обеспечивающих защиту интересов Работников, в том числе в части охраны здоровья, при реорганизации, приватизации, смене собственника, перепрофилировании, банкротстве или ликвидации организаций; при проведении мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов; при чрезвычайных ситуациях, сложившихся в результате аварий, опасного природного явления,

катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, стихийного и иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности населения (*пункт 2.13 Республиканского соглашения*).

1.7. Работодатель обязуется, в течение 3-х рабочих дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменениями и (или) дополнениями к нему всех Работников данного Работодателя, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу (до подписания трудового договора), обеспечивать доступность и гласность содержания настоящего коллективного договора и информации о выполнении условий коллективного договора (посредством проведения собраний, конференций, отчетов представителей сторон, размещения информации на информационных стендах, и т.д.).

Если вступление в силу настоящего коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) может повлечь изменение определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками (Работником), Работодатель обязан ознакомить Работников с такими изменениями не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

1.8. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контроля за его выполнением образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями «О Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора» и «О порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и (или) дополнений)».

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

Стороны осуществляют меры по реализации Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 года и выполнения Программы Республиканского союза «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединений работодателей Республики Башкортостан, Правительства Республики Башкортостан «Достойный труд в Республике Башкортостан» на период до 2030 года (далее – Программа «Достойный труд -2030») (*пункт 2.5 Республиканского соглашения*).

В этих целях:

### **Работодатель обязуется:**

2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, выполнять условия коллективных договоров и соглашений, трудовых договоров.

Обеспечить учет мнения представительного органа Работников при принятии локальных нормативных актов, при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

Принимать локальные нормативные акты по согласованию с представительным органом Работников в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями.

2.2. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.

2.3. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.4. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами надлежащего качества, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей.

2.5. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.6. Обеспечить подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также прохождение Работниками независимой оценки квалификации.

2.7. В случаях ухудшения финансового состояния предприятия, в том числе при наличии признаков несостоятельности (банкротства), подачи в арбитражный суд заявления о признании организации банкротом, Работодатель извещает об этом работников и выборный орган ППО в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и защите прав работников (*пункт 2.18 Республиканского соглашения*).

В ходе проведения процедур по изменению организационно - правовой формы организации, реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), приватизации, перепрофилирования, банкротстве организации или ликвидации организации стороны совместно разрабатывают комплекс мер, позволяющих обеспечить предоставление работникам социально-трудовых прав и дополнительных гарантий, установленных законодательством, в том числе права на полную и своевременную выплату заработной платы (*пункт 2.19 Республиканского соглашения*).

2.8. Представлять Профсоюзному комитету бесплатно полную и достоверную информацию:

- не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса для ведения коллективных переговоров;

- не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса для контроля за выполнением коллективного договора, соглашения;

- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

- о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности Работодателя, изменении структуры, передачи организации, ее подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;

- об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, существующие риски повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за два месяца;

- о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, законодательством о профсоюзах, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.9. Создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО и Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.10. Учитывать мнение профкома и ППО по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.11. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

учета мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

обязательного участия Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением Работников;

проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

2.12. Способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами, в т.ч. посредством возобновления, организации и развития, совместно с Работодателем, повышением эффективности их труда.

2.13. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.14. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

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

2.16. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

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

2.18. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, полагающихся компенсациях, льготах либо ограничениях.

2.19. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

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

2.21. В случае банкротства Работодателя принимать меры по представительству интересов Работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве.

2.22. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

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

#### **Работники обязуются:**

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

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

2.26. Выполнять установленные нормы труда.

2.27. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников.

2.28. Способствовать сохранению благоприятной трудовой атмосферы в коллективе, уважать права друг друга.

2.29. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его репутации.

2.30. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.31. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

#### **Работодатель имеет право:**

2.32. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

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

2.34. Принимать локальные нормативные акты.

2.35. Создавать объединения Работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.

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

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

**Профсоюзный комитет имеет право:**

получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями;  
свободно распространять информацию о своей деятельности;  
оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам профсоюза;  
реализовывать иные права, предоставленные федеральными законами, законами Республики Башкортостан, коллективными договорами и соглашениями.

**Работник имеет право на:**

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

2.39. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

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

2.41. Своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством коллективным договором, соглашениями.

2.42. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.43. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, результатах специальной оценки условий труда.

2.44. Дополнительное профессиональное образование.

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

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

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

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

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

2.50. Внесение предложений по совершенствованию и повышению качества педагогической деятельности.

2.51. Обязательное социальное и медицинское страхование.



### 3. ОПЛАТА ТРУДА

Система оплаты труда работников образовательного учреждения включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за исполнение трудовых обязанностей за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы являются обязательными для включения в трудовой договор.

Стороны предпринимают меры по недопущению снижения достигнутого уровня средней заработной платы в организации (*пункт 3.2 Республиканского соглашения*).

Стороны осуществляют контроль за своевременной выплатой заработной платы, не допускают снижения ее уровня (*пункт 3.5 Республиканского соглашения*).

Стороны принимают меры по легализации заработной платы и ликвидации задолженности по заработной плате (*пункт 3.6 Республиканского соглашения*).

Стороны обеспечивают своевременную выплату заработной платы и не допускают применения «теневых» схем оплаты труда Работников (*пункт 3.11 Республиканского соглашения*).

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

#### **Работодатель обязуется:**

3.2. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп); обеспечивают дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников;

3.3. Обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» (*ст.133 ТК РФ, пункт 3.7 Республиканского соглашения*).

3.4. Оплачивать труд Работников в соответствии с положением о системах оплаты труда, устанавливающим размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не ниже минимального размера оплаты труда.

3.5. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению, принятому с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.6. В соответствии с ТК РФ и Республиканским соглашением:

3.6.1. в случае задержки, выплачивать заработную плату с учетом индексации, установленной коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Работодателя (индексация заработной платы бюджетников устанавливается

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права в порядке).

3.6.2. при нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере (не ниже одной сто пятидесятой) действующей на это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации 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*);

3.6.3. сохранять за Работником средний заработок на весь период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (*ст.142 ТК РФ*), в период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте;

3.6.4. задолженность по заработной плате за предыдущие периоды (при недостаточности средств на счете) выплачивать в соответствии с согласованными с Профсоюзным комитетом сроками погашения;

3.6.5. соблюдать соотношение не более чем 1:6 в уровнях оплаты труда 10 процентов Работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов - с самой высокой заработной платой (*пункт 3.14. Республиканского соглашения*);

3.7. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы не реже чем каждые полмесяца 25 числа каждого месяца – аванс и 10 числа следующего месяца расчет (то есть не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена).

Заработная плата за декабрь производится не позднее 30 декабря каждого года.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*ст.136 ТК РФ*).

3.8. Нести расходы, связанные с перечислением средств на счет Работника.

3.9. Производить доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере, установленном по соглашению между Работником и Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.11. Сохранять среднюю заработную плату за Работником на все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров.

3.12. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.13. Выдавать Работникам за день до расчета (окончательного расчета) расчетные листки с указанием всех видов произведенных начислений и удержаний за месяц.

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

#### 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны реализуют мероприятия в рамках федеральных проектов «Эффективный труд», «Содействие занятости» национальных проектов «Производительность труда», «Демография» (*пункт 4.3 Республиканского соглашения*).

Стороны в случае угрозы массовой безработицы разрабатывают на основе взаимных консультаций программу экстренных мероприятий, направленных на содействие занятости Работников, поддержку высвобождаемых Работников, определяют источники ее финансирования (*пункт 4.4 Республиканского соглашения*).

4.1. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения Работниками и Работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

4.2. Трудовой договор 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 (ст.67 ТК РФ).

Порядок и условия заключения трудового договора, содержание трудового договора определяются ТК РФ (статьи 57, 58-61, 63-67 ТК РФ).

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

4.4. 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).

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

##### **Работодатель обязуется:**

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

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

4.8. 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).

4.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

В период испытания на работника распространяются положения трудового

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

4.10. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.11. Предоставлять работнику работу в размере не менее 1 ставки, менее 1 ставки с письменного согласия.

4.12. Допускать изменение существенных условий трудового договора, 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.

4.13. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

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

4.15. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией Работодателя, его подразделений, изменением формы собственности или организационно - правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы) и другое, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профсоюзного комитета.

4.16. В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым Работникам с учетом предоставленных им льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении принимать решения об увольнении (помимо соблюдения порядка, установленного ТК РФ) с учетом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателей.

4.17. Обеспечить установленный *ст. 373 ТК РФ* порядок учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя.

4.18. Расторжение трудового договора в соответствии с *пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ* с Работником - членом профсоюза, производить с предварительного письменного согласия выборного органа ППО соответствующего профсоюза, членом которого является данный Работник (*ч. 2 ст. 82 ТК РФ*).

4.19. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы

Российской Федерации обязуется приостановить действие трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст.351.7 ТК РФ).

4.20. В случае приостановления действия трудового договора на основании ст.351.7 ТК РФ выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора, сохранить все социально-трудовые гарантии право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

4.21. При возобновлении действия трудового договора, предоставить работнику прежнее место работы (ст.351.7 ТК РФ).

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

4.22. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также выполнением условий настоящего коллективного договора, соглашений.

4.23. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

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

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим работы образовательной организации, продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников в зависимости от должности с учетом особенностей их труда устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, а также графиками сменности (ст. 100, ст. 190 ТК РФ), принятыми в соответствии с ТК РФ, приказами Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности) и иными нормативно-правовыми актами. Правилами внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем организации с учётом мнения профсоюзного комитета (Приложение 1)

5.2. Для руководителя, административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения устанавливается норма рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.3. Рабочее время педагогических работников в период организации образовательной деятельности определяется учебным планом, календарным учебным графиком, расписанием образовательной деятельности и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

5.4. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников

образовательного учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы - 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно.

5.5. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю (при шестидневной рабочей неделе один выходной день).

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота (*ст. 111 ТК РФ*).

5.6. Учебная нагрузка, в том числе объем внеурочной воспитательной работы, входящей в основную образовательную программу, выполнение дополнительных функциональных обязанностей, определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральным государственным требованиям к минимуму содержания, структуре условиям реализации дополнительных предпрофессиональных программ в области изобразительного искусства, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета. Окончательное распределение учебной нагрузки, утверждение тарификационных списков на учебный год должно быть завершено в образовательной организации не позднее 5 сентября.

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

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

5.8. Время предоставления перерыва для отдыха и питания предоставляемого Работникам в течение рабочего дня (смены) и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем (*ст. 108 ТК РФ*).

5.9. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, преподавателям 56 календарных дней. (*ст. 115 ТК РФ*).

5.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном *ст. 372 ТК РФ*

График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года.

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

5.11. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (*ст. 125 ТК РФ*).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуски (*ст. 127 ТК РФ*).

5.12. 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*);

5.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.14. В случаях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы на основании его личного заявления, в частности:

а) участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

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

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

е) Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - 14 календарных дней.

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

### **5.15. Нерабочие праздничные дни**

5.15.1 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.;

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

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

6.1. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

6.2. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда

осуществляется Работодателем в соответствии с государственной политикой в области охраны труда, с обязательным условием соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

**Работодатель обязуется:**

6.3. Обеспечить полное выполнение Плана мероприятий по охране; План мероприятий по охране труда разрабатывать ежегодно.

6.4. Обеспечить, соответствующие требованиям охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте (ст.214 ТК РФ);

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

6.6. 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)

6.7. 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);

6.8. Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и с учетом мнения профсоюзного комитета и могут быть включены в трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. (в ред. Приказа Минтруда РФ от 20.02.2014 № 103н)

6.9. Обеспечить нормальную бесперебойную работу санитарно-бытовых устройств, обеспечить нормальные условия для плодотворной работы (места отдыха и санитарно-гигиенические комнаты) (ст.216.3 ТК РФ);

6.10. 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);

6.11. Обеспечить формирование совместного комитета (комиссии) по охране труда и создать условия для его (её) деятельности (ст.224 ТК РФ)

6.12. 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).

**Профсоюзный комитет обязуется:**

6.13. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.14. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии.

6.15. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и



оздоровление Работников и членов их семей.

6.16. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения выявленных нарушений.

6.17. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.18. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

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

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

6.20. Соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством, в том числе законодательством об охране труда и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.21. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.22. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.23. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.24. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

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

6.27. Вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.28. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

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

Стороны принимают обязательства по расширению прав женщин, иных лиц с семейными обязанностями, на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и оздоровление (*пункт 7.5 Республиканского соглашения*).

#### **Работодатель обязуется:**

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

7.1.2. запретить направление беременных женщин в служебные командировки,

привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ);

7.1.3. 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);

7.2. 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);

7.3. 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);

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

7.5. 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);

7.6. 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 до 18 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).

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

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

### **8.1. Работодатель обязуется:**

8.1.2. оказывать содействие профсоюзному комитету в создании комиссии по работе с

молодежью, содействовать становлению и развитию молодежных общественных организаций;

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

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

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

8.1.6. способствовать продвижению по службе молодых работников;

8.1.7. выплату материальной помощи при рождении детей в размере 5000 рублей (на основании копии свидетельства о рождении);

8.1.8. выплату материальной помощи при вступлении в брак впервые в размере 5000 рублей (на основании копии свидетельства о заключении брака).

## **8.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

8.2.1. создать в профкоме комиссию по работе с молодежью;

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

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

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

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

8.2.6. 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.);

8.2.7. 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.);

8.2.8. 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;

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

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

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

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

### **Работодатель обязуется:**

9.1. Возмещать Работникам расходы, связанные со служебными командировками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя в размерах и порядке, установленном ТК РФ.

9.2. Оказывать материальную помощь Работникам:

9.2.1. в связи с рождением ребенка в размере 5000 рублей;

9.2.2. в связи со смертью близких родственников в размере одного МРОТ;

9.2.3. в связи со смертью работника в размере двух МРОТ члену его семьи (по заявлению);

9.2.4. по достижению 50-летия со дня рождения в размере одного МРОТ.

9.3. Осуществлять обязательное пенсионное и медицинское страхование Работников.

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

9.5. Выплачивать материальную помощь по случаю увольнения в связи с выходом на пенсию в размере одного МРОТ.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

9.6. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу.

9.7. Организовать активное участие комиссии по пенсионным вопросам в целях оказания практической помощи в реализации пенсионных прав Работников.

## **10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА**

В соответствии с пунктом 6.6 Республиканского соглашения Стороны определились проводить мероприятия по:

профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака;

созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников.

Стороны определились разработать и принять корпоративную социальную программу, направленную на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции) (пункт 6.7 Республиканского соглашения).

**Работодатель обязуется:**

10.1. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития народного художественного творчества.

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

10.2. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно- духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни.

10.3. Организовать массовые спортивно-культурные мероприятия.

## **11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются трудовым законодательством, включая законодательство об охране труда, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также Республиканским соглашением, отраслевыми, территориальными, иными соглашениями, коллективными договорами и локальными актами организаций.

11.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в состав коллегиальных органов управления организацией с правом голоса (правом совещательного голоса). *(п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 53, ст. 53.1. ТК РФ).*

11.2. ППО и ее выборный орган Профсоюзный комитет осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений и настоящего коллективного договора.

11.3. Работодатель обязуется в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету, в иной профсоюзный орган, соответствующую профсоюзную правовую инспекцию труда либо уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профессиональных союзов, о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах *(ст. 370 ТК РФ).*

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

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

11.6. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в соответствии с ТК РФ образовать комиссию по трудовым спорам (КТС) и организовать её работу *(ст. 384 ТК РФ).*

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

12.1. Работодатель и ППО строят свои взаимоотношения в соответствии с Конституцией РФ и Конституцией РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах», Законом РБ «Об органах социального партнерства в РБ» и другими законодательными актами на принципах социального партнерства в сфере труда, уважения и учета интересов сторон, обязательности выполнения коллективных договоров

и соглашений.

Добиваются выполнения Республиканского соглашения и коллективных договоров, законодательства в организациях республики.

12.2. Работодатель обязуется создать условия для осуществления деятельности ППО и профсоюзного комитета (ст. 377 ТК РФ).

**Работодатель обязуется:**

12.3. Соблюдать права организаций профсоюза, действующих у данного Работодателя и ее выборных органов, установленные законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями (глава 58 ТК РФ).

12.4. Не препятствовать представителям профсоюза, профсоюзным правовым и техническим инспекторам труда посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

12.5. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу бесплатно полную и достоверную информацию по вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями в сроки, установленные законодательством, а в случае, если такие сроки не установлены в иные разумные сроки, в том числе по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;

необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

непосредственно затрагивающим интересы Работников (статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", ст. 19 Закона Республики Башкортостан «Об профессиональных союзах»).

12.6. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

12.7. Обеспечить участие представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организации, в том числе по предоставлению представителям профкома свободного от работы времени с сохранением заработной платы для участия в заседаниях коллегиальных органов управления организации.

12.8. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов и ежемесячно и бесплатно перечислять одновременно с выплатой заработной платы Работникам членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы Работников - членов профсоюза на расчетный счет ППО в размере одного процента; на расчетный счет Республиканской организации Башкортостана Общероссийского профсоюза работников культуры, в размере 30 % от общей суммы начисленных профсоюзных взносов.

### 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

13.2. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа государственного или муниципального учреждения, изменения наименования Работодателя, его реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с его руководителем.

Решение о продлении срока его действия или о заключении нового коллективного договора принимается Сторонами не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

13.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.5. При ликвидации Работодателя коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

13.6. Приложения №№ 1 - 2 являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

13.7. Коллективный договор составлен в 4 экземплярах, имеющих одинаковую силу, по одному экземпляру для каждой Стороны.

## ПЕРЕЧЕНЬ

Приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
2. Соглашения по охране труда (приложение № 2).