

Директор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Детская школа искусств
имени Камиля Рахимова
муниципального района Бурзянский район
Республики Башкортостан
Р.К. Имангулов

« 17 » января 2019 г.



«Согласован» в Бурзянской районной
организации профсоюза работников
культуры Башкортостана Российского
профсоюза работников культуры
Регистрационный № 2

« 17 » января 2019 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации работников культуры
Бурзянского района
С.М. Ишдаuletova



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Детская школа искусств имени Камиля Рахимова
муниципального района
Бурзянский район Республики Башкортостан**

на 2019 - 2021 годы

Утвержден на заседании педагогического совета МБУ ДО Детская школа искусств
имени Камиля Рахимова муниципального района Бурзянский район
Протокол № 1 «14» января 2019 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию

№ 1-13/2019 от 25.01.2019

Специальное по тексту
Имангулов Р.К.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств имени Камиля Рахимова МР Бурзянский район РБ (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, и заключенным между Работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств имени Камиля Рахимова МР Бурзянский район РБ (далее - Работники) и Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Детская школа искусств имени Камиля Рахимова МР Бурзянский район РБ (далее – Работодатель) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
работодатель – Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Детская школа искусств имени Камиля Рахимова МР Бурзянский район РБ в лице директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств Имангулов Рамиль Каримович, действующий на основании Устава, «далее - Работодатель» и первичная профсоюзная организация работников детской школы искусств Бурзянской районной организации профсоюза работников культуры Башкортостана Российского профсоюза работников культуры (далее - первичная профсоюзная организация), действующая на основании Устава и представляющая, в установленном законодательством и Уставом профсоюза порядке Работников, в лице ее Профсоюзного комитета (далее – Профсоюзный комитет).

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

регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством, соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают Первичную профсоюзную организацию и первичная профсоюзная организация работников автономного учреждения детской школы искусств районной организации профсоюза работников культуры Башкортостана Российского профсоюза работников культуры (далее первичная профсоюзная организация) и ее Профсоюзный комитет единственным представителем интересов Работников - членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях, которые установлены ТК РФ, интересы всех Работников.

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию организации) денежные средства в размере, установленном первичной профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации, включая работников первичной профсоюзной организации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с законом РБ «О коллективных договорах и соглашениях в РБ», «О профессиональных союзах», РЕСПУБЛИКАНСКОГО СОГЛАШЕНИЯ

между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2019-2021 годы, Трудовым кодексом РБ

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся, после обсуждения на заседании работников в порядке, установленном Положением о порядке ведения коллективных переговоров между работниками и работодателем по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений) (Приложение) (пункт 4.13. Республиканского соглашения РБ).

1.7. По итогам выполнения за полугодие и год Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности работодателя и о выполнении коллективного договора.

1.8. Работодатель обязуется, не позднее месяца после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и дополнений к нему всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, через информационные стенды, (ст. 68 ТК РФ).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Трудовой договор между работодателем и работником заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

Работодатель и уполномоченные представители работников пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, повышение качества обслуживания пользователей на основе внедрения новой технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях

Работодатель обязуется:

2.1. добиваться успешной деятельности организации повышения дисциплины труда, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже установленных;

2.2. обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.3. создавать условия для освоения передового опыта;

2.4. создавать условия для обеспечения полной занятости Работников;

2.5. проводить профессиональную подготовку, повышение квалификации Работников, а при необходимости - в образовательных учреждениях среднего, высшего - профессионального образования;

2.6. в случае ухудшения финансового состояния учреждения, подачи кредитором (кредиторами) в суд заявления о признании предприятия банкротом, немедленно извещать работников и выборный орган первичной профсоюзной организации в целях принятия

совместных мер по стабилизации ситуации (пункт 3.16. Республиканского соглашения РБ на 2019-2021 г.г.);

2.7. представлять Профсоюзному комитету бесплатно необходимую информацию:

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

для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

о предстоящей реорганизации или ликвидации организации;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

об итогах производственно- хозяйственной деятельности;

- о назначении и увольнении библиотечарей филиалов и отделов;

- 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 ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.8. создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации и Профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями, настоящим коллективным договором;

2.9. учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.10. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, представления соответствующих профсоюзных организаций (их объединений) и их инспекций по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов;

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;

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

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников и т.д. (привести перечень);

обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

участия работников в разработке и принятии коллективных договоров, в том числе посредством обсуждения проектов коллективных договоров, изменений и дополнений к ним и их утверждения на общем собрании работников;

в иных формах, определенных ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе:

- участие Председателя профкома в оперативных совещаниях;

- согласование назначения на должность руководителей и т.д.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.12. способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием, совместно с работодателем, экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда;

2.13. способствовать соблюдению 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 законодательству о труде, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам;

2.16. контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений (ст. 41 ТК);

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

2.18. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.19. участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, разработке текущих и перспективных планов, развитию соревнования, способствующего полному, и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

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

2.21. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды;

2.22. добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

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

2.27. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.28. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю;

2.29. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;

2.30. содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

2.31. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.32. привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными ФЗ;

2.33. принимать локальные нормативные акты;

2.34. иметь другие права, в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями

В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности». Трудовым кодексом РФ, Уставом отраслевого профсоюза и иными законами и нормативными правовыми актами РФ и РБ, соглашениями и коллективным договором Профсоюзный комитет имеет право:

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

2.36. свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

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. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;

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

2.43. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.44. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.45. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями формах;

2.46. объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, 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 (первичную профсоюзную организацию), а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.49. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.50. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОПЛАТА ТРУДА

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

3.2. 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:

3.3. обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст.133 ТК РФ, пункт 6.5. Республиканского соглашения РБ на 2019-2021г.г.);

3.4. оплачивать труд Работников на основе Положения о системах оплаты труда, включающего размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не ниже минимального размера оплаты труда, которое принимается Работодателем *по согласованию с Профсоюзным комитетом* и является неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение №1) (ст. 135, 143 ТК РФ);

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 (Приложение № 3);

3.6. в соответствии с Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Республики Башкортостан на 2011-2013годы (п.п. 6.5 – 6.16):

Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям Работников и отдельным профессиям установлены в Приложении № 2 к настоящему коллективному договору. Тарифные ставки (оклады), установленные настоящим коллективным договором пересматриваются ежеквартально;

3.6.1. обеспечивать своевременную выплату Работникам заработной платы. В случае задержки заработной платы по вине Работодателя она выплачивается с учетом индексации, в размере не ниже роста индекса цен, установленного Башкортостаном.

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 трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования 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. время приостановления Работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме (ст.142 ТК РФ), оплачивать как простой по вине Работодателя в размере ___не менее двух третей средней заработной платы Работника (пункт 6.11. Республиканского соглашения РБ на 2011-2013г.г.);

3.6.4. задолженность по заработной плате за предыдущие периоды выплачивать в соответствии с согласованными с Профсоюзным комитетом сроками погашения;

3.5. устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому Работнику устанавливается его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 25% тарифной ставки (должностного оклада).

3.6. сохранять среднюю заработную плату Работникам, проходящим переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения;

3.7. сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров. Освободить от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований;

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

3.9. выплачивать Работникам вознаграждение по итогам годовой работы и вознаграждение за непрерывный стаж работы в отрасли (в организации) в соответствии с Положениями (Приложение № 3);

3.10. заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на карты счета в банках: 16 числа каждого месяца - аванс и 1 числа - окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*ст.136 ТК РФ*).

3.11.перечислять заработную плату по письменному заявлению Работников на указанные ими счета в банках;

3.12. установить плановый размер аванса из расчета 50% тарифной ставки, должностного оклада Работников;

выдавать внеплановый аванс Работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере до 100% среднего месячного заработка;

3.13. производить оплату отпуска не позднее, чем за не менее трех дней до начала отпуска (*ст. 136 ТК РФ*). В случае не своевременной оплаты за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.14. 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.

3.15. не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы;

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

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме.

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются директором и согласовываются с профсоюзным комитетом (Приложение № 7).

Работодатель обязуется:

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

4.3. заключать срочные трудовые договора с принимаемыми вновь работниками только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, по основаниям, предусмотренным ст. 59 ТК РФ, с учетом мнения Профсоюзного комитета;

4.4. предусмотреть на 2019-2021 годы, 1 рабочих мест для инвалидов;

4.5. выполнять условия заключённых трудовых договоров;

4.6. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде;

4.7. рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы и др., влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профсоюзного комитета;

4.8. в письменной форме сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в соответствие пункта 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее, не менее трех месяцев (*ст. 82 ТК РФ, п.*

2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п.2, ст. 14 Закона РБ «О профессиональных союзах»);

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

4.10. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов лиц с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица предпенсионного возраста;

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работники моложе 18 лет;

руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

4.11. доплачивать в течение 1 месяца за счет средств организации 50 процентов среднего заработка к пособию, выплачиваемому уволенным в результате ликвидации рабочих мест, сокращения численности или штата;

4.12. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК с работником — членом профсоюза, первичная профсоюзная организация которого является членской организацией этого профсоюза, по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа этой первичной профсоюзной организации, (ч. 4 ст. 82 ТК).

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа этой первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 82 ТК);

4.13. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 2, 3а) части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

4.25. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

4.26. обеспечивать защиту и представительство Работников - членов профсоюза в

суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем;

4.27. участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

4.28. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (Приложение № 5), составленными с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю для мужчин, - 36 часов в неделю для женщин (*ст.91 ТК РФ*). Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Профсоюзного комитета. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (*ст.99 ТК РФ*).

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается по скользящему графику (суббота или понедельник) (*ст. 111 ТК РФ*).

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения (или по согласованию) Профсоюзного комитета (*ст. 113 ТК РФ*).

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

- на один час - для всех Работников (*ст. 95 ТК РФ*);
- на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 6) (*ст. 108 ТК РФ*).

5.6. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность для проведения гимнастики – 10 мин. в течение каждого часа одновременно вместе с обучающимися (оздоровительный перерыв);

5.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (*ст. 115 ТК РФ*).

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

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели (*ст. 124 ТК*).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»*.)

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

5.11. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- б) работающим пенсионерам по возрасту — до 14 календарных дней в году;
- в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, — 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 (ст. 128 ТК);

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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

6.2. Работодатель осуществляет управление охраной труда в организации совместно с профсоюзной организацией.

6.3. Работодатель обязуется:

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

- в) улучшение условий и охраны труда женщин и подростков;
- г) санитарно-бытовое обеспечение;

обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

д) обеспечивать выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДА.

е) проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда.

6.4. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, с последующей их сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

6.5. Контроль за выполнением мероприятий по охране труда возложить: от работодателя на директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детской школы искусств Имангулова Р.К. от профсоюзного комитета на председателя месткома Ишдавлетовой С.М.

6.6. Работодатель:

-обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях учреждения.(филиалах и отделах);

-создает на паритетной основе из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации комитет (комиссию) по охране труда. Выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза за счет собственных средств;

-обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза), представляет информации и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

-Обеспечивает в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Об охране труда» бесплатное прохождение работниками периодических медицинских обследований.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. разрабатывать и по согласованию с первичной профсоюзной организацией утверждать Правила и Инструкции по охране труда;

6.7.2. обеспечить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и проверку знаний требований охраны труда, оказание первой помощи пострадавшим;

6.7.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда;

6.7.4. участвовать на паритетных началах совместно с первичной профсоюзной организацией в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, экологии, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда.

6.7.5. возмещать вред, причиненный работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, производить в размерах, установленных действующим законодательством;

6.7.6. обеспечить полноправное участие первичной профсоюзной организации, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.7.7. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

6.7.8. обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда;

- обеспечить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

6.7.9. совместно с первичной профсоюзной организацией, уполномоченными лицами по охране труда профсоюза, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в филиалах и отделах и выполнением соглашения по охране труда;

6.7.10. регулярно (ежемесячно, ежеквартально) рассматривать на совместных заседаниях с первичной профсоюзной организацией вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в библиотеках и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

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

6.7.12. обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды;

6.7.13. проводить экологические субботники.

6.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

6.8.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в общедоступных библиотеках;

6.8.3. контролировать исполнение законодательства по возмещению вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

6.8.4. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов вправе потребовать от работодателя приостановку работ и немедленного устранения выявленных нарушений;

6.8.5. принимать участие в организации экологических субботников.

6.9. Работники в области охраны труда обязуются:

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

6.9.3. проходить обучение по оказанию первой помощи при несчастных случаях инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

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

6.9.8. вносить предложения и добиваться их реализации по улучшению условий и охране труда на рабочих местах.

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

Стороны договорились:

7.1. создать и обеспечить работу женского совета (комиссии).

7.2. В целях сохранения в организации квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы в условиях временного сокращения (спада) производства.

Работодатель обязуется:

7.3. оказывать предпочтение в приеме на работу ранее работавшим в организации женщинам, пожелавшим вернуться на прежнее место работы, организовать, в случае необходимости, их переобучение;

7.4. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством

Работодатель обязуется:

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

7.4.2. установить для женщин, имеющих детей в возрасте до 8-10 лет сокращенную - 35 часовую рабочую неделю с сохранением средней заработной платы;

7.4.3. не привлекать к работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 18 лет без их согласия;

7.4.5. предоставлять, по заявлениям женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц, а также возможность работы по гибкому графику;

7.4.6. обеспечить предоставление очередного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года;

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

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет. В целях пополнения организации молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи

8.1. Работодатель обязуется:

- 8.1.1. организовать работу с молодыми семьями;
- 8.1.2. обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, среднего и высшего профессионального образования;
- 8.1.3. предоставлять дополнительные выходные дни для Работников, успешно обучающихся на заочных отделениях среднего и высшего профессионального образования;
- 8.1.4. производить оплату проезда Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения один раз в учебном году к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;
- 8.1.5. производить при необходимости повышение квалификации молодым работникам не реже 1 раза в 3 года;
- 8.1.6. разработать программу «Кадровый резерв организации»

8.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- 8.2.1. обеспечивать участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, комиссии по трудовым спорам, по охране труда;
- 8.2.2. активно участвующим в общественной работе, по предоставлению профкома предоставлять 2 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску;
- 8.2.3. способствовать адаптации молодых специалистов в библиотеках района;
- 8.2.4. по представлению первичной профсоюзной организации оплачивать обучение молодых работников, успешно обучающихся в вузах на заочном, отделении;
- 8.2.5. проводить конкурс профессионального мастерства «Лучший молодой специалист». Предусматривать в положениях о конкурсе повышение окладов, выплату денежных премий и иных стимулирующих выплат.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- 8.3.1. проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;
- 8.3.2. вести контроль за соблюдением установленных законодательством норм, льгот и гарантий молодых работников;
- 8.3.3. информировать молодых работников о деятельности профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;
- 8.3.4. проводить 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.);
- 8.3.5. организовывать конкурсы, посвящение в молодые специалисты, в члены профсоюза, КВН, вечера отдыха и т.д.;
- 8.3.6. осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу;

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

- 9.1. оплачивать приобретение подарков из расчета 500 рублей на каждый подарок за счет платных услуг, а Профсоюзный комитет организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни Работника (юбилей - 45,50,55 и 60 лет);
- 9.2. предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, дополнительный оплачиваемый отпуск:
 - в связи с бракосочетанием – 3 дня;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей Работника 3 дня;
- при праздновании юбилейных дат *45, 50, 55, 60 лет* со дня рождения 3 дня;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 2 дней;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 дней;
- для ликвидации аварии в жилом помещении - 3 дня (*ст. 116 ТК РФ*).

9.3. предоставлять возможность получения Работниками медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства Работника;

9.4. 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;

9.5. ежемесячно информировать застрахованных лиц, работающих у них, о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд (*пункт 4.15. Республиканского соглашения РБ на 2019-2021 г.г.*);

9.6. предоставить работникам возможность выбора страховой медицинской компании для заключения договора об обязательном медицинском страховании (*пункт 4.9. Республиканского соглашения РБ на 2019-2021 г.г.*);

9.7. обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации;

9.8. обеспечивать оздоровление в детских оздоровительно-воспитательных организациях в период летних школьных каникул не менее 7 детей Работников;

9.9. обеспечивать детей Работников в возрасте до 14 лет (*включительно*) новогодними подарками и билетами на новогодние представления за 50% их полной стоимости, а детей из многодетных семей, семей с детьми- инвалидами, детей одиноких родителей - бесплатно;

9.10. предоставлять право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере здоровья, работникам предпенсионного возраста, и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет (*Федеральный закон от 03.10.2018 №353-ФЗ*).

Профсоюзный комитет обязуется:

9.25. добиваться от Работодателя ежемесячной информации о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд;

9.26. активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом Работников;

9.27. осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу;

9.28. активно работать в комиссии по пенсионным вопросам в целях оказания практической помощи в реализации пенсионных прав работников.

10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель обязуется:

10.1. ежемесячно перечислять на расчетный счет первичной профсоюзной организации (0,3-1% и более) от фонда оплаты труда – на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (*ст. 377 ТК РФ, пункт 4.17. Республиканского соглашения РБ на 2019-2021 г.г.*).

10.2. 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;

10.3. на оказание культурных услуг Работникам (вечера чествования передовиков производства, коллективные дни отдыха, смотры-конкурсы, фестивали народного художественного творчества, новогодние детские утренники, вечера отдыха, семейные и трудовые торжества (юбилеи) и др.;

10.4. по итогам года поощрять Работников, не имевших периодов временной нетрудоспособности путем предоставления оплачиваемого дополнительного отпуска в количестве 3-ех дней

10.5. обеспечивается возможность для проведения гимнастики – 10 мин. в течение каждого часа одновременно вместе с обучающимися (оздоровительный перерыв)(приложение 5-к, 6-к СанПин 2.4.2.2821-10);

Профсоюзный комитет обязуется:

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

10.7. организовать массовые мероприятия: спартакиады, Дни здоровья, шахматно-шашечные турниры, смотры;

10.8. поощрять по итогам года членов профсоюза, ведущих здоровый образ жизни (некурящих, не злоупотребляющих алкоголем, занимающихся физкультурой .).

11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

11.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

11.2. Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган - Профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

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

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

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

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

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

12.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - Профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым

кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и законами Республики Башкортостан, настоящим коллективным договором

12.4. Работодатель обязуется:

12.4.1. соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашением (*глава 58 ТК РФ*);

12.4.2. не препятствовать представителям профсоюза 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 выполнения условий коллективного договора, соглашения (*ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

12.4.3. представлять Профсоюзному комитету по его запросу информацию, соглашениями, а также данные статотчетов по согласованному перечню (*ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

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

12.4.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

12.4.6. предоставить возможность участия в работе коллегиального руководящего органа организации председателю Профсоюзного комитета с правом голоса (*ст. 53 ТК РФ*);

12.4.7. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными, штатными и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей;

12.4.8. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель одновременно с выплатой заработной платы Работникам ежемесячно и бесплатно перечисляет членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников - членов профсоюза на расчетный счет первичной профсоюзной организации.

В таком же Работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы Работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор, в размере 1% от их заработной платы по письменным заявлениям Работников;

12.4.8. сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от основной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий, либо в случае сокращения численности или штата, при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации;

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

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

12.4.11 освобождать членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами,

а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

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

12.6. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборов полномочий.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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 муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Положение по регулированию оплаты труда и материальному стимулированию труда работников МБУ ДО ДШИ МР Бурзянский район РБ
2. Выплаты стимулирующего характера
3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера
4. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУ ДО ДШИ МР Бурзянский район РБ
5. План мероприятий по охране труда
6. Состав комиссии по охране труда. Состав комиссии по рассмотрению трудовых споров
7. Примерная форма трудового договора.
8. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду и другие средства индивидуальной защиты.
9. Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства.

Коллективный договор с Приложениями утвержден на заседании работников МБУ ДО ДШИ имени Камиля Рахимова МР Бурзянский район РБ.

Представитель работодателя:

Директор МБУ ДО ДШИ
им. К.Рахимова
МР Бурзянский район РБ
_____ Р.К.Имангулов

Представитель работников:

Председатель
Профсоюзного комитета
_____ Уразаева А.К.

Положение по регулированию оплаты труда и материальному стимулированию труда работников

1. Работодатель:

1.1. Оплачивать труд Работников в соответствии с «Положением об оплате труда работников», которое является неотъемлемой частью данного коллектива договора (ст. 135, 143 ТК РФ);

1.2. Выплачивать стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) согласно «Положению о материальном стимулировании», принятому с учетом мнения Профсоюзного комитета);

1.3. Производить компенсационные выплаты в соответствии с «Положением об оплате труда работников»:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и праздничные нерабочие дни;
- за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) 15 %;
- за работу в сельской местности 25 %.

(Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Республики Башкортостан).

1.4. В соответствии с Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Республики Башкортостан (пункт 9.2).

1.5. Обеспечивать своевременную выплату Работником заработной платы. В случае задержки заработной платы по вине Работодателя она выплачивается с индексацией в соответствии с индексом роста потребительских цен, официально определяемым Комстатом Республики Башкортостан;

1.6. 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 одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый по день задержки начиная со следующего включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 326 ТК РФ);

1.7. Время приостановки Работником Работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ), оплачивать как простой по вине Работодателя – в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника (пункт 6.13. Республиканского соглашения РБ);

1.8. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной заработной платы (ст. 131 ТК РФ, пункт 6.15 Республиканского соглашения РБ);

1.9. Сохранять среднюю заработную плату Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения;

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

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

1.12. Введение, замену и пересмотр норм труда производить по согласованию с Профсоюзным комитетом не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и не обоснованные нормы труда.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем 2 (указать срок не менее двух месяцев).

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения Работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта;

1.13. Выдавать Работниками расчетные листки о указании всех видов начислений и удержаний за месяц, за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд (пункт 4.15 Республиканского соглашения РБ) Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации.

Перечислять заработную плату по письменному заявлению Работников на указанные ими счета в банках;

1.14. Установить плановый размер аванса из расчета 50% тарифной ставки, должностного оклада Работников;

Выдавать внеплановый аванс Работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере до 50 % среднего месячного заработка;

1.15. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 2 дня (указать не менее трех дней) до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае невыплаты в срок отпуск переносится по желанию Работника до получения им отпускных выплат;

1.16. Ставить в известность Работника об изменении существенных условий труда: систем и размеров оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), разряда работы, совмещения профессий и других, не позднее, чем за два месяца.

1.17. Не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы.

1.18. Создание условий для профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации работников.

1.19. Оплатить коммунальные услуги (за свет и отопление) за текущий год до 31 декабря текущего года.

Представитель работодателя:

Директор МБУ ДО ДШИ

им. К.Рахимова

МР Бурзянский район РБ

_____ Р.К.Имангулов

Представитель работников:

Председатель

Профсоюзного комитета

_____ Уразаева А.К.

ПЕРЕЧЕНЬ
для премирования и установления
иных стимулирующих выплат
работникам

1. РАЗМЕРЫ

компенсационных выплат за специфику работы в учреждениях
(классах, группах) в зависимости от их типов, видов*

Наименование выплат	Размер, %
1	2
Специалистам и руководителям работников за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности (рабочих поселках, поселках городского типа)	25

1.1. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

1.2. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и их конкретный размер определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

Компенсационные выплаты за специфику работы не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

1.3. Конкретные размеры выплат устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, положениями об оплате и материальном стимулировании, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные и иные стимулирующие выплаты.

2.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

3.2.1 Повышающий коэффициент за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к

качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
2	Первая квалификационная категория	0,35
3	Высшая квалификационная категория	0,55
4	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
5	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
6	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
7	Стаж педагогической работы от свыше 20 лет	0,25

2.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - размере 0,20 за фактическую нагрузку в течение 3 лет.

2.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

2.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 за практическую нагрузку.

2.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

2.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

2.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а также педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

2.4. Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения на основании перечня.

Представитель работодателя:

Директор МБУ ДО ДШИ
им. К.Рахимова
МР Бурзянский район РБ
_____ Р.К.Имангулов

Представитель работников:

Председатель
Профсоюзного комитета
_____ Уразаева А.К.

1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплата компенсационного характера устанавливается к окладам и ставкам заработной платы работников процентах или абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50 % часовой ставки.

1.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, -размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, -размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1.2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере не ниже 15 % от оплаты за фактический объем работы, за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 % от оплаты за фактический объем работы.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда следует руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 № 579 (с последующими изменениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работы осуществляется в условиях, предусмотренных указанными перечнями.

С 1 января 2009 года указанные выплаты устанавливаются всем работникам учреждения, получавшим их ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

1.2.4. Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

1.2.5. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

1.2.6. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждениях (класса, группах) осуществляются в зависимости от их типов, видов. Размеры, применяемые при установлении компенсационных выплат, приведены в следующей таблице:

Представитель работодателя:

Директор МБУ ДО ДШИ
им. К.Рахимова
МР Бурзянский район РБ
_____ Р.К.Имангулов

Представитель работников:

Председатель
Профсоюзного комитета
_____ Уразаева А.К.

Приложение № 4
к коллективному договору

П Р А В И Л А
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ

МБУ ДО Детская школа искусств имени Камиля Рахимова
МР БУРЗЯНСКИЙ РАЙОН РБ

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в МБУ ДО ДШИ имени Камиля Рахимова МР Бурзянский район РБ, порядок приема и увольнения работников, основные обязанности работников и администрации, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. ПРИЕМ НА РАБОТУ

1.1. Прием на работу в МБУ ДО ДШИ производится на основании заключения трудового договора (контракта) о работе в МБУ ДО ДШИ им. К.Рахимова МР Бурзянский район РБ.

1.2. При приеме на работу администрация обязана потребовать от поступающего:

- предоставления трудовой книжки оформленной, в установленном порядке;
- предъявления паспорта, удостоверяющего личность;
- диплома или иного документа о полученном образовании или документа подтверждающего специальность или квалификацию;

Прием на работу без указанных документов не производится. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу работника администрация МБУ ДО ДШИ, может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы, умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д. Прием на работу МБУ ДО ДШИ, осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока продолжительностью от 1 до 3-х месяцев. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под расписку.

Фактическим допуском к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

1.3. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана:

- ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка;

-провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, и об обязанности по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну МБУ ДО ДШИ, и ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

1.4. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок предупредив об это администрацию за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении, работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или договора и по другим уважительным причинам предусмотренным действующим трудовым законодательством.

Прекращение трудового договора оформляется приказом по МБУ ДО ДШИ. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

Днем увольнения считается последний день работы.

2. ОСОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники МБУ ДО ДШИ должны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;

- качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;

- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;

- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственную санитарии, правила противопожарной безопасности;

2.2. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовом и должностной инструкции.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

3.1.Администрация обязана:

- соблюдать законодательство о труде;

- правильно организовать труд работников на закрепленных за ними рабочими местами, обеспечив необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);

- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

- соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выдавать заработную плату в установленные сроки;

-способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;

3.2. Администрация осуществляя свои обязанности стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности МБУ ДО ДШИ.

4. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

4.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде могут применяться следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой.

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива и заносятся трудовую книжку работника.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

Увольнение может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей возложенных на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более 3-х часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, за появление на работе в нетрезвом состоянии или в состоянии наркотического или токсического опьянения, а также за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного, имущества установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применения мер общественного воздействия.

5.2. Дисциплинарные взыскания применяются руководством МБУ ДО ДШИ. Администрация имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

5.3. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания. Дисциплинарные взыскания применяются непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – позднее двух лет со дня его совершения, В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

5.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

5.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию под расписку в трехдневный срок.

5.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Дисциплинарное взыскание может быть снято администрацией по своей инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или

трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

5.7. С правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники МБУ ДО Детской школы искусств, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок установленный правилам.

Представитель работодателя:

Директор МБУ ДО ДШИ
им. К.Рахимова
МР Бурзянский район РБ
_____ Р.К.Имангулов

Представитель работников:

Председатель
Профсоюзного комитета
_____ Уразаева А.К.

План мероприятий по охране труда
МБУ ДО Детской школы искусств имени Камиля Рахимова
МР Бурзянский район РБ

№ п/п	Мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость, работ Источник финансирования	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнения мероприятий	Количество работников, которым улучшается условия труда		Количество Работников, высвобождаемых от тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	Инструктаж по ТБ	мероприятие	3		Август Январь Июнь	Аллабердин Р.Н.				
2	Ремонт и монтаж освещения ДШИ		1		Август	Имангулов Р.К.				
3	Заправка огнетушителей	шт.	4		При необходимости	Имангулов Р.К..				
4	Оснащение работников средствами личной гигиены (стиральный порошок, мыло)	чел.	16	спецсчет	сентябрь Январь	Ишдавлетова Л.А..				
5	Дезинфекция хранилищ, реквизитных комнат	ком.	2		Сентябрь Январь	Ишдавлетова Л.А.. Гималетдинова Р.М.				
6	Удаление наледи и снега с крыши здания и прилегающие территории школы				В течений зимы	Аллабердин Р.Н. Гималетдинова Р.М.				

Представитель работодателя:

Директор МБУ ДО ДШИ
им. К.Рахимова
МР Бурзянский район РБ
_____ Р.К. Имангулов

Представитель работников:

Председатель
Профсоюзного комитета
_____ Уразаева А.К.

УТВЕРЖДЕН
на заседании педагогического коллектива
МБУ ДО ДШИ имени К.Рахимова
МР Бурзянский район РБ
Протокол № _____
от «_____» _____ 20__ г.

Состав комиссии по охране труда

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность
1	Ишдавлетова Ляйсян Айратовна	Заместитель директора по УВР
2	Исангалин Ямилъ Шарифович	Преподаватель
3	Аллабердин Ринат Наильевич	Преподаватель, инструктор по охране труда

УТВЕРЖДЕН
на заседании педагогического коллектива
МБУ ДО ДШИ имени К.Рахимова
МР Бурзянский район РБ
Протокол № _____
от «_____» _____ 20__ г.

**Состав
комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров**

№ п/п	Ф.И.О.	Занимаемая должность
1	Исангалин Ямилъ Шарифович	Преподаватель
2	Хасанова Роза Галиулловна	Преподаватель
3	Ишдавлетова С.М.	Пред. профкома
4	Хасанова Г.А.	Бухгалтер-экономист

Представитель работодателя:
Директор МБУ ДО ДШИ
им. К.Рахимова
МР Бурзянский район РБ
_____ Р.К. Имангулов

Представитель работников:
Председатель
Профсоюзного комитета
_____ Уразаева А.К.

7. Примерная форма трудового договора

Трудовой договор № ____

с. Старосубхангулово

« ____ » _____ 20__ года

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Детская школа искусств имени Камиля Рахимова муниципального района Бурзянский район Республики Башкортостан именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора _____ действующего на основании Устава, и гражданин(ка) _____ именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Работник _____ принимается на работу: МБУ ДО Детской школы искусств имени Камиля Рахимова МР Бурзянский район РБ для выполнения работ по профессии, на должность: _____

(указать трудовую функцию работника, которая заключается в выполнении работы по соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием, либо по определенной профессии или специальности с указанием квалификации либо в выполнении конкретного вида работы).

2. Договор является: - договором по основной работе, - договором по совместительству.
(нужное подчеркнуть)

3. Вид договора: _на определенный срок (срочный договор), -на неопределенный срок (бессрочный договор).

(нужное подчеркнуть) указать причину заключения срочного трудового договора)

на время выполнения определенной работы: _____
(указать какой)

4. Срок действия договора _____

Дата начало работы _____ г. Дата окончания работы _____ г.

5. Срок испытания:

а) без испытания; _____

б) с испытательным сроком _____

(указать продолжительность испытательного срока)

6. Права и обязанности Работодателя и Работника

6.1.1. Работник имеет право:

- на надлежащим образом оборудованное рабочее место, на обеспечение материалами принадлежностями, необходимыми Работнику для выполнения своих должностных обязанностей;
- на своевременную оплату труда в размерах, предусмотренных настоящим трудовым договором;
- на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков и еженедельный отдых;
- расторжение трудового договора, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

6.1.2. Работник обязан:

- соблюдать Устав, должностные инструкции и Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты учреждения, незамедлительно выполнять приказы и распоряжения администрации учреждения;
- оперативно извещать руководство учреждения о невыходе на работу в случае болезни или других уважительных случаях, сообщить о предполагаемом времени выхода на работу и внести предложения по замещению или отдаче уроков;
- осуществлять обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета, проводить индивидуальные и групповые занятия с учащимися в закрепленных за ним по распределению учебной нагрузки классах, контролировать режим посещения занятий, обеспечивать во время занятий надлежащий порядок и дисциплину;
- реализовывать применяемые в учреждении образовательные программы в соответствии с учебным планом, собственным поурочным планом и расписанием занятий; использовать при

этом разнообразные приемы, методы и средства обучения;

- в рамках повышения квалификации и переподготовки проходить обучение по специальным образовательным программам не реже чем один раз в три года в объеме не менее 72 часов, которое осуществляется в соответствии с графиком и приказом по учреждению и оплачивается Работодателем;

- владеть и использовать в образовательном процессе информационно-коммуникационные технологии, современные средства обучения, в том числе электронные;

- обеспечить подготовку учащихся к выступлениям на профессиональных конкурсных мероприятиях в рамках исполнения муниципального задания учреждения;

- обеспечить выполнение плана по набору учащихся, установленного Работодателем, и сохранность контингента в течение учебного года в рамках муниципального задания учреждения;

- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся, оказывать им практическую и консультационную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей (законных представителей) к активному участию в организации образовательного процесса;

- обеспечить контроль за своевременным заключением договоров с родителями (законными представителями) учащихся своего класса (группы);

- своевременно информировать руководство учреждения о случаях возникновения конфликтных ситуаций с родителями (законными представителями) или обучающимися с предоставлением анализа возникновения такой ситуации и планом мероприятий по разрешению таких конфликтов;

- вести в установленном порядке учебную документацию, осуществлять текущий контроль посещаемости и успеваемости обучающихся по принятой в учреждении системе, выставлять оценки в классный журнал и дневник обучающегося, своевременно представлять администрации учреждения планы, отчеты и аналитические материалы по учебной работе, а также информацию о выбытии ученика из учреждения по инициативе родителей (законных представителей);

- участвовать в работе Педагогического совета учреждения и совещаниях, проводимых администрацией учреждения;

- соблюдать законные права и свободы обучающихся;

- уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса. Воздерживаться от действий, влияющих на качественное выполнение трудовых обязанностей другими работниками;

- выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса;

- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей; оперативно извещать руководство учреждения о каждом несчастном случае, принимать меры по оказанию первой доврачебной помощи;

- организовывать изучение обучающимися правил по охране труда, осуществлять контроль за соблюдением ими правил (инструкций) по охране труда и правил внутреннего распорядка обучающихся;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества учреждения, воспитывать бережное отношение к ним со стороны учащихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;

- соблюдать этические нормы поведения в учреждении, быту, общественных местах, соответствующие общественному положению педагогического работника;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- повышать свой профессиональный уровень с целью аттестации на квалификационную категорию;

- соблюдать правила и нормы охраны труда и техники безопасности, обеспечивать свое личное своевременное прохождение медицинских профилактических осмотров;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и

проверку знаний и навыков в области охраны труда;

6.2.1. Работодатель имеет право:

- требовать от Работника добросовестного исполнения трудовых обязанностей по настоящему договору;
- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными Федеральными законами;
- уменьшать количество учебных часов в случае отсева учащихся и нехватке финансовых средств не менее чем I-ставки;
- применять меры материального стимулирования, компенсационные выплаты, согласно положения коллективного договора.

6.2.2. Работодатель обязуется:

- организовать труд работника, создать условия для безопасного и эффективного труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности, своевременно выплачивать обусловленную договором заработную плату.
- Предоставлять компенсации и льготы работнику за тяжелые, особо тяжелые и вредные условия труда.

Условия труда: - нормальные - тяжелые - вредные
(подчеркнуть)

6.2.3. Работодатель обеспечивает Работнику:

- государственное социальное страхование;
- обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- государственное пенсионное страхование;
- обязательное медицинское страхование.

7. Работнику устанавливается:

- должностной оклад (тарифная ставка) _____ руб. в месяц.

Срок выплаты заработной платы установлены два раза в месяц: 1 и 15 числа каждого месяца.

- надбавки: 25 % сельские
 15 % уральский
 - % стаж
 - % категория

Итого: в месяц заработная плата составляет _____ рублей.

- работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий её осуществления
За интенсивность и высокие результаты работы и за профессиональное мастерство по итогам производственных показателей работников и их профессиональных достижений	Условия осуществления выплаты определяются Положением об оценке эффективности деятельности педагогических работников, утвержденных приказом по школе от 03.12.2013 г. № 96 муниципального бюджетного учреждения Детская школа искусств имени Камиля Рахимова, и включают выплаты стимулирующего характера из фонда оплаты труда	В конце каждого месяца (или 2 раза в год)	В пределах стимулирующего фонда оплаты труда

8. Особенности режима рабочего времени:

Работнику устанавливается:

- продолжительность рабочего времени, согласно тарификации и расписания учебных

занятий, но не более 36 часов в неделю;

- праздничные дни на общих основаниях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку): 18 (старших и младших) часов за ставку, в общей сложности, не превышающих 36 часов в неделю;
- количество выходных дней в неделю – 1 день: воскресенье;
- режим работы – в соответствии с расписанием занятий, согласованном с учебной частью учреждения, утвержденном директором учреждения.

9. Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Дополнительный отпуск _____

(если имеется указать, в случае отсутствия указать)

10. Материальная ответственность Сторон:

- регулируется ст. 232-250 ТК РФ

(в том случае если оформлен договор о материальной ответственности указать, номер договора и дату его заключения -подписания)

11. Другие дополнения условия труда связанные со спецификой труда:

- в случае не выполнения должностных обязанностей трудовой договор может расторгнут по соглашению сторон.

- в случае нарушения Трудового кодекса РФ, и других законодательств РФ и РБ.

(какой предусмотрен соц. пакет, выдача мыла, спец одежды, предоставлен транспорт, питание, сотовая корпоративная связь, компенсации за тяжелую работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях)

12. Работник:

С Правилами внутреннего трудового распорядка дня, Положением о защите персональных данных, Положением неразглашением коммерческой и служебной тайн, коллективном договоре, положениями о доплатах, надбавках, премировании и о стимулировании применяемых в учреждении, ознакомлен:

_____/_____
(подпись работника)

_____/_____
(Фамилия, имя, отчество работника)

Трудовой договор составлен в двух экземплярах по одному для каждой из сторон, второй трудового договора **Работник** получил на руки, что подтверждается его подписью.

_____/_____
(подпись работника)

_____/_____
(Фамилия, имя, отчество работника)

Реквизиты и подписи сторон

РАБОТОДАТЕЛЬ:

МБУ ДО Детская школа искусств
имени Камиля Рахимова
МР Бурзянский район РБ
ИНН 02 18 00 26 94
БИК 04 80 73 001
Адрес: 453580,
РБ, Бурзянский район,
с. Старосубхангулово, ул. Ленина, 59

_____/ Р.К. Имангулов
(подпись)

РАБОТНИК:

Ф.И.О. _____
Паспорт _____
Выдан _____
Соц. № _____

_____/_____
(подпись) (Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 ____ г.
М.П.

« ____ » _____ 20 ____ г.

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301001

МБУ ДО Детская школа искусств имени Камиля Рахимова
МР Бурзянский район Республики Башкортостан

Номер документа	Дата составления

**ПРИКАЗ
(распоряжение)
о приеме работника на работу**

	Дата
с	
по	

Табельный номер

_____ (Фамилия, имя, отчество)

В _____ (структурное подразделение)

_____ (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

_____ (условия приема на работу, характер работы)

с тарифной ставкой (окладом) _____ руб. _____ коп.
надбавкой _____ руб. _____ коп.

с испытанием на срок _____ месяца(ев)

Основание:

Трудовой договор от « _____ » _____ 20 __ г. № _____

Руководитель организации _____ / _____ / _____ /
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен

_____ / _____ /
(подпись) (расшифровка подписи)

« _____ » _____ 20 __ г.

Председатель профкома
_____ Уразаева А.К.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ДШИ
МР Бурзянский район РБ
_____ Р.К.Имангулов

« _____ » _____ 20__ г.

ПЕРЕЧЕНЬ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты
(Постановление Минтруда РФ от 30.12.1997 г.)

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование одежды	Срок носки в месяцах
1	Уборщик помещений	Халат х/б, резиновые перчатки	24 3
2	Уборщик помещений	Халат х/б, резиновые перчатки	24 3

Председатель профкома
_____ Уразаева А.К.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ДШИ
МР Бурзянский район РБ
_____ Р.К.Имангулов

« _____ » _____ 20__ г.

ПЕРЕЧЕНЬ

бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств
(Постановлением Минтруда и социального развития РФ от 04.07.2003 г. № 450)

Стороны согласились: на работах, связанных с загрязнением рук, при умывальниках обеспечить мыло в достаточном количестве для пользования им во время работы и по ее окончании.