

От работодателя:

Директор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Детская школа искусств  
муниципального района Мишкинский район  
Республики Башкортостан»

С.Е. Ямбаев

« 15 » ноября 2021 г.



От работников:

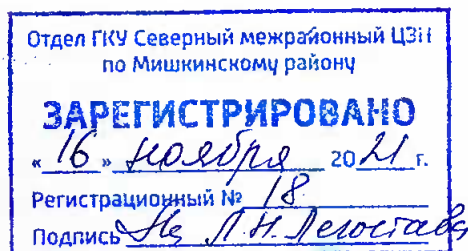
Председатель Совета трудового коллектива

Р.Р. Исмагилова

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и работниками  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств  
муниципального района  
Мишкинский район Республики Башкортостан»

на 2021-2024 годы.



Принят на собрании  
коллектива работников МБУ  
ДО «Детская школа  
искусств МР Мишкинский  
р-н РБ»

Протокол № 12 « 14  
» ноябрь 2021 года

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАНЫ  
ҒАИЛӘ, ХЕЗМӘТ ҺӘМ ХАЛЫКТЫ  
СОЦИАЛЬ ЯКЛАУ МИНИСТРЛЫҒЫ  
ТӨНЬЯК РАЙОН-АРА ХАЛЫК  
МӘШҒҮЛЛЕГЕ ҮЗӘГЕ ДӘҮЛӘТ  
КАЗНА УЧРЕЖДЕНИЕҒЫ



Министерство семьи, труда и  
социальной защиты населения  
Республики Башкортостан  
государственное казенное  
учреждение Северный  
межрайонный центр  
занятости населения

452450 Бөрө калаһы, Ленин урамы, 56а,  
тел.: (34784) 2-31-34, факс: 2-31-34  
E-mail: [birsk@bashzan.ru](mailto:birsk@bashzan.ru)

452450 г. Бирск, ул. Ленина, 56а,  
тел.: (34784) 2-31-34, факс: 2-31-34  
E-mail: [birsk@bashzan.ru](mailto:birsk@bashzan.ru)

Исх. № 36 от «16» ноября 2021г.

Директору муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования “Детская  
школа искусств” муниципального района  
Мишкинский район Республики  
Башкортостан  
С.Е. Ямбаеву

Председателю Совета трудового  
коллектива муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования “Детская школа искусств”  
муниципального района Мишкинский  
район Республики Башкортостан  
Р.Р. Исмагиловой

### УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования “Детская школа искусств” муниципального района  
Мишкинский район Республики Башкортостан на 2021-2024годы.

Отдел государственного казенного учреждения Северный межрайонный центр  
занятости населения по Мишкинскому району сообщает, что коллективный договор  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования “Детская школа  
искусств” муниципального района Мишкинский район Республики Башкортостан на 2021-  
2024 годы зарегистрирован 16.11.2021 г. Регистрационный номер 18

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с  
трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами не выявлены.

Начальник отдела ГКУ Северный  
Межрайонный центр занятости населения  
по Мишкинскому району

О.А.Юсупова

Исполнитель: Легостаева Л.Н.  
Тел. 347-49-2-15-17

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств МР Мишкинский 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 МР Мишкинский район РБ» (далее - Работники) и Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств МР Мишкинский 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 МР Мишкинский район РБ» в лице директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств Ямбаева Сергея Евгеньевича, действующий на основании Устава, «далее - Работодатель» и работники Мишкинской Детской школы искусств, Совет трудового коллектива, «далее – Работники»

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 Совет трудового коллектива единственным представителем интересов Работников, 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.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

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).

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

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 в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации;

2.7. представлять Совету трудового коллектива бесплатно необходимую информацию:

для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Совета трудового коллектива;

для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Совета трудового коллектива;

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 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 Совета трудового коллектива в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями, настоящим коллективным договором;

2.9. учитывать мнение Совета трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.10. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, 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 Совета трудового коллектива локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

проведения с Советом трудового коллектива консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждения с Советом трудового коллектива 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 Совета трудового коллектива в оперативных совещаниях;

- согласование назначения на должность руководителей и т.д.

#### **Совет трудового коллектива обязуется:**

2.12. способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;

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 правах и гарантиях деятельности». Трудовым кодексом РФ, Уставом и иными законами и нормативными правовыми актами РФ и РБ, соглашениями и коллективным договором Совета трудового коллектива 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.

**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 Совет трудового коллектива, 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 минимального размера оплаты труда, принятого в Республике Башкортостан.

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 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 Совета трудового коллектива;

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;

3.6.4. задолженность по заработной плате за предыдущие периоды выплачивать в соответствии с согласованными с Совета трудового коллектива сроками погашения;

3.6.5. 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. Освобождать 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;

3.10. заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на карты счета в банках: 16 числа каждого месяца - аванс и 02 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 Советом трудового коллектива.

##### **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 Совета трудового коллектива

4.4. выполнять условия заключённых трудовых договоров;

4.5. 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;

4.6. 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 Совета трудового коллектива;

4.7. в письменной форме сообщать Совету трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в соответствии 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 правах и гарантиях деятельности»);

4.8. представлять в Совет трудового коллектива 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.

4.9. 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 Совета трудового коллектива структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

4.10. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК с работником Совета трудового коллектива которого, по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа Совета трудового коллектива, (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) структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего Совета трудового коллектива (ч. 4 ст. 82 ТК);

4.11. 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;

#### **Совет трудового коллектива обязуется:**

4.12. 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;

4.13. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Совета трудового коллектива;

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

4.15. обеспечивать защиту и представительство Работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем;

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

4.17. 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 Совета трудового коллектива .

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Совета трудового коллектива. 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 выходными днями является суббота и воскресенье (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) Совета трудового коллектива (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);

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

5.6. Работодатель предоставляет Работникам связанным с педагогической деятельностью ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.7. 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.

5.8. 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. 124 ТК).

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;

## **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 Советом трудового коллектива.

6.3. Работодатель обязуется:

а) разработать, и после согласования с Советом трудового коллектива, 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.

6.4. Контроль за выполнением мероприятий по охране труда возложить: от работодателя на директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детской школы искусств Ямбаева С.Е. от Совета трудового коллектива на председателя Совета трудового коллектива Исмагиловой Р.Р.

#### 6.5. Работодатель:

-обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях учреждения;

-создает на паритетной основе из представителей работодателя 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 в целях проведения проверок условий и охраны труда (правовая и техническая инспекции труда Совета трудового коллектива), представляет информации и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

#### 6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. разрабатывать и по согласованию с Советом трудового коллектива 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 Советом трудового коллектива 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 Совета трудового коллектива, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Совета трудового коллектива в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.7.7. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Совета трудового коллектива 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 Советом трудового коллектива, уполномоченными лицами по охране труда, 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 Советом трудового коллектива 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. Совет трудового коллектива 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;

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 Совета трудового коллектива 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;

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

7.4.3. 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;

7.4.4. 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;

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

7.4.6. предоставлять работающим женщинам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим представлением подтверждающего документа.

## **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. производить при необходимости повышение квалификации молодым работникам не реже 1 раза в 3 года;

8.1.4 разработать программу «Кадровый резерв организации»

## **8.2. Работодатель и Совет трудового коллектива 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 Совета трудового коллектива предоставлять 2 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску;

8.2.3. способствовать адаптации молодых специалистов;

8.2.4. по представлению Совета трудового коллектива 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. Совет трудового коллектива обязуется:**

8.3.1. проводить работу по вовлечению молодых людей в активную деятельность;

8.3.2. вести контроль за соблюдением установленных законодательством норм, льгот и гарантий молодых работников;

8.3.3. информировать молодых работников о деятельности Совета трудового коллектива 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, посвященные молодым специалистам, в члены профсоюза, КВН, вечера отдыха и т.д.;

8.3.6. осуществлять поощрение молодых активистов организации, успешно ведущих общественную работу;

## **9. Социальные гарантии, компенсации и льготы**

### **Работодатель обязуется:**

9.1. 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 – 2 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 1 день;



- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких – 2 дня;
- для ликвидации аварии в жилом помещении - 1 день (ст. 116 ТК РФ).

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

9.3. 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;

9.4. ежемесячно информировать застрахованных лиц, работающих у них, о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд ;

9.5. предоставить работникам возможность выбора страховой медицинской компании для заключения договора об обязательном медицинском страховании ;

9.6. обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации;

9.7. обеспечивать оздоровление в детских оздоровительно-воспитательных организациях в период летних школьных каникул;

**Совет трудового коллектива обязуется:**

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

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

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

9.11. 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. изыскать возможность перечисления на расчетный счет организации от фонда оплаты труда – на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу ; 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.;

10.2. 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. организует и проводит физкультурные и спортивные мероприятия, в т.ч. по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

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

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

10.6. 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 Совета трудового коллектива по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ РФ «О правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

11.2. Совет трудового коллектива 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 Совету трудового коллектива о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель создает условия для участия представителей Совета трудового коллектива 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 Совет трудового коллектива образуют комиссию по трудовым спорам и организуют ее работу.

## **12. Обеспечение прав и гарантий деятельности Совета трудового коллектива**

12.1. Работодатель и Совет трудового коллектива 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 правах и гарантиях деятельности».

12.2. Работодатель создает условия для осуществления Совета трудового коллектива (ст. 377 ТК РФ).

12.3. В целях создания условий для успешной деятельности Совета трудового коллектива в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и законами Республики Башкортостан, настоящим коллективным договором

### **12.4. Работодатель обязуется:**

12.4.1. соблюдать права Совета трудового коллектива, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, (глава 58 ТК РФ);

12.4.2. не препятствовать представителям Совета трудового коллектива посещать рабочие места, на которых работают работники школы, для проведения проверок

соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения. (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ "О правах и гарантиях деятельности");

12.4.3. представлять Совету трудового коллектива по его запросу информацию, соглашениями, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ "О правах и гарантиях деятельности");

12.4.4. безвозмездно предоставлять Совету трудового коллектива помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять Совету трудового коллектива 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 Совета трудового коллектива. 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 Совета трудового коллектива 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 работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей;

12.4.8. сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев, за освобожденными от основной работы 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, 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 Совета трудового коллектива, представителей Совета трудового коллектива в комиссиях на время краткосрочной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными органами;

12.4.11 освобождать членов органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, 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 Совет трудового коллектива, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Совета трудового коллектива, членами которого они являются, а руководители Совета трудового коллектива - без предварительного согласия вышестоящего Совета трудового коллектива.

### **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 Мишкинский 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 Мишкинский район РБ»
5. План мероприятий по охране труда
6. Состав комиссии по охране труда. Состав комиссии по рассмотрению трудовых споров
9. Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства.

Коллективный договор с Приложениями утвержден на собрании работников МБУ ДО «ДШИ Мишкинский район РБ» 15 » 11.2021 г.

**Представитель работодателя:**

Директор  
МБУ ДО «ДШИ МР Мишкинский р-н РБ»

Ямбаев С.Б.

**Представитель работников**

Председатель Совета трудового  
коллектива Исмагилова Р.Р.

