

		Согласован в Объединенной профсоюзной организации Управления по культуре и искусству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан Российского профсоюза работников культуры. Регистрационный № <u>46</u> "03" <u>марта</u> 20<u>22</u> г. Председатель ОПО Ю.Б.Афанасьева <u>Афанасьева</u>
--	--	---



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Детская музыкальная школа №11 городского округа город Уфа
Республики Башкортостан**

на 2022-2025 годы.

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Директор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская музыкальная школа № 11 городского округа город Уфа Республики Башкортостан О. Г. Хардин <u>Хардин</u> "15" <u>февраля</u> 20<u>22</u> г. 	Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская музыкальная школа № 11 городского округа город Уфа Республики Башкортостан Российского профсоюза работников культуры Л. Ю. Данилова <u>Данилова</u> "15" <u>февраля</u> 20<u>22</u> г. 
---	---

Утвержден на общем собрании работников

"15 февраля 2022 года

г. Уфа. 2022г.

Филиал ГКУ ЦЗН г. Уфы
по Октябрьскому району

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 30 03 » 20 22 г.

Регистрационный номер 40

Подпись МГ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее — коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Детская музыкальная школа № 11 городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – ДМШ № 11) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство) Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Детская музыкальная школа № 11 городского округа город Уфа Республики Башкортостан, в лице его директора Хардина Олега Геннадьевича, действующее на основании Устава (далее - Работодатель), и **Работники** Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская музыкальная школа №11 городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее - Работники), представленные Первичной профсоюзной организацией Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская музыкальная школа № 11 городского округа город Уфа Республики Башкортостан Российского профсоюза работников культуры (далее – ППО), действующей на основании Устава, в лице её выборных органов - Профсоюзного комитета (далее – Профком) и председателя Профкома Даниловой Людмилы Юрьевны.

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. Работники признают ППО ДМШ № 11 Российского профсоюза работников культуры и ее Профком 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.

1.5. Настоящий коллективный договор, являющийся правовым актом, заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральными законами от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и № 436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».
- Законом РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Конституцией Республики Башкортостан;
- Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993 г. №ВС-21/23 «О профессиональных союзах»;
- Законом Республики Башкортостан от 06.12.2005г. № 252-з «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан»;
- Республиканским соглашением между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2020-2022г.г. (далее Республиканское соглашение);
- Территориальным соглашением между Территориальным объединением организаций профсоюзов городского округа город Уфа Республики

Башкортостан, Объединением работодателей городского округа город Уфа Республики Башкортостан и Администрацией городского округа город Уфа Республики Башкортостан на 2020-2022г.г.;

- Отраслевым соглашением между Администрацией городского округа город Уфа Республики Башкортостан, Управлением по культуре и искусству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан, Объединенной профсоюзной организацией Управления по культуре и искусству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан Российского профсоюза работников культуры на 2021-2023г.г.;

1.6. Изменения и (или) дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся после обсуждения на собрании (конференции) Работников.

1.7. Предметом настоящего коллективного договора являются:

соблюдение трудового законодательства и дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, трудовых, социально-экономических и профессиональных правах, гарантиях и льготах, предоставляемых работникам работодателем.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации, включая членов ППО.

1.9. Работодатель и ППО обязуются в течение 3-х дней после уведомительной регистрации коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему в регистрирующих органах, ознакомить с фактом регистрации всех Работников организации.

1.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан знакомить работника под подпись с коллективным договором и локальными распорядительными актами, непосредственно связанными с деятельностью работника (*ст. 68 ТК РФ*).

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания, после предварительного согласования в вышестоящем профсоюзном органе направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду (*ст. 50 ТК РФ*).

1.12. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

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

1.14. Контроль за исполнением настоящего договора внутри ДМШ №11 производится обеими сторонами, его заключившими. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности Работодателя и о выполнении коллективного договора не реже двух раз в год.

1.15. Внешний контроль за выполнением настоящего договора осуществляется соответствующими органами по труду и трудовыми инспекторами профсоюзов.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

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

Работодатель обязуется:

2.1. Обеспечить выполнение уставных задач деятельности учреждения.

2.2. Соблюдать трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты Российской Федерации (далее- РФ) и Республики Башкортостан (далее-РБ), условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, иных локальных нормативных актов.

2.3. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное благосостояние Работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения установленных тарифных ставок и окладов.

2.4. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.5. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими средствами и предметами, необходимыми для качественного выполнения ими образовательного и воспитательного процессов.

2.5.1. В случае возникновения, изменения и ухудшения эпидемиологической ситуации Работники переходят на дистанционный и(или) удаленный формат работы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (Приложение №6).

2.5.2. Дистанционная работа

- Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора), либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения Работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).
- На дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов с учетом особенностей выполнения работы дистанционно.
- Дистанционный Работник, выполняющий дистанционную работу временно, в случае производственной необходимости может быть вызван для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (за исключением временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя и с письменного согласия Работника в исключительных случаях).
- Работник, временно переведенный на дистанционный режим работы, имеет право приступить к выполнению трудовой функции на стационарном рабочем месте раньше установленного срока по согласованию с Работодателем (за исключением временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя и с письменного согласия Работника в исключительных случаях).
- В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные

жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие Работника на такой перевод не требуется. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия решения о временном переводе Работников на дистанционную работу) Работодатель обязан предоставить Работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а Работник обязан приступить к ее выполнению.

- Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса.

- Трудовой договор с Работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения Работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

- 2.6. Создавать условия для качественного роста профессиональных достижений, освоения передового опыта и инновационных программ и технологий.

2.7. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.8. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников.

2.9. Предоставлять Профкому необходимую информацию:

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

- для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профкома;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- о предстоящей реорганизации и ликвидации организации не менее чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством, о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- 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;
- об изменении показателей развития производства, норм и нормативов, технологий и т.п.;
- о назначении и увольнении руководителей организации, ее подразделений;
- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца;
- о введении технологических изменений производства;
- в случае ухудшения финансового состояния учреждения, немедленно извещать работников и выборный орган ППО в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации (*пункт 2.17. Республиканского соглашения на 2020-2022г.г.*).
- о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников (10% от численности и более), не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО и Профкома, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

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

2.12. 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.

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

- учета мнения Профкома или согласования с Профкомом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

- проведения с Профкомом 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;

- обсуждения с Профкомом вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждения с Профкомом планов социально-экономического развития организации;

- участия работников и их уполномоченных представителей 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 (конференции) работников;

- в иных формах, определенных трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе участия Председателя и иных представителей Профкома в оперативных совещаниях,

аттестационной, апелляционной и других комиссиях, согласовании назначения на должность руководителей, распределении премий.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.14. Способствовать устойчивой деятельности организации, повышению эффективности труда Работников присущими профсоюзам методами совместно с Работодателем.

2.17. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя (Приложение № 1), своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.18. 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.

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

2.20. Контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений (*см. 370 ТК РФ*).

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

2.22. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения Соглашения по охране труда (Приложение №2).

2.23. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда (далее- СОУТ).

2.24. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-

экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.25. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, протеста, 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.

2.26. Создать комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) Работодателя, с утверждением профкомом кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании (конференции) Работников (Приложение №5).

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

2.28. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.29. Участвовать в организации культурно-массовых и оздоровительных мероприятий среди Работников.

Работники обязуются:

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

2.31. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.32. Выполнять установленные нормы труда.

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

2.34. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать Кодекс этики и служебного поведения.

2.35. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.36. Незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя).

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

Работодатель имеет право:

2.38. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

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

2.40. Принимать локальные нормативные акты.

2.41. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

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

В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, Уставом отраслевого профсоюза и иными законами и нормативными правовыми актами РФ и РБ, соглашениями и коллективным договором

Профком имеет право:

2.43. Получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам.

2.44. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

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

Работник имеет право на:

2.46. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством, иными федеральными законами.

2.47. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

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

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

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

2.51. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, предоставленных законодательством о СОУТ.

2.52. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.53. Участие в управлении организацией в предусмотренных трудовым законодательством формах, иными федеральными и республиканскими законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом работодателя.

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

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

2.56. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профком ППО, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.57. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.58. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.59. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии:

- с ТК РФ,
- с Федеральным законом от 28 декабря 2017 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения»
- с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- «Перечень поручений по итогам совещания с членами Правительства»(утв. Президентом РФ 24.10.2021 № Пр. -1998).
- Законом Республики Башкортостан от 1 июля 2013 года № 696-з «Об образовании в Республике Башкортостан»,
- Указом Главы Республики Башкортостан от 01 декабря 2017 года № УГ-241 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан» и постановлением Правительства Республики Башкортостан от 19 января 2018 года №22 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»,
- Указом Главы Республики Башкортостан от 1 октября 2019 года № УГ-325 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»,
- приказом Министерства образования Российской федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 года №1601,

- Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (ред. от 31 декабря 2013 года),
- Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 28 октября 2008 года № 376 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан»,
- Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 24 марта 2014 года №115 «О совершенствовании структуры заработной платы работников бюджетной сферы Республики Башкортостан»,
- решением Совета городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 2 октября 2008 года № 8/7 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан»,
- Постановлением Главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан №1586 от 14 октября 2019года «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан»,
- Постановлением администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 1 августа 2018года №1264 «О внесении изменений в Постановление Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 24 марта 2014года №1063 «Об утверждении Положения Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан»,
- Постановлением администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 24 марта 2014 года № 1063 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан»,
- Постановлением администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 31 марта 2014 года №1220 «О совершенствовании структуры заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан»,
- Постановлением администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 27 июня 2014 года № 2885 «О внесении изменений и дополнений в Постановление администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 24 марта 2014 года №1063 «Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан», от 12 сентября 2014 года № 4218 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства городского округа город Уфа Республики Башкортостан»;
- Приказа Управления культуры Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан №297 от 23 октября 2019года «О повышении оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования (детских музыкальных, художественных школ и школ искусств);

- Республиканским соглашением между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2020-2022г.г. (далее Республиканское соглашение);
- Отраслевым соглашением между Администрацией городского округа город Уфа Республики Башкортостан, Управлением по культуре и искусству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан, Объединенной профсоюзной организацией Управления по культуре и искусству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан Российского профсоюза работников культуры на 2021-2023г.г.;
- Положением об Оплате труда и материальном стимулировании работников МБУ ДО ДМШ №11 ГО г. Уфа РБ (Приложение №4);

3.2. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с Учредителем – Управлением по культуре и искусству городского округа город Уфа Республики Башкортостан, на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.3. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников.

Время простоя, по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей базовой ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.4. Ответственность за своевременность и точность определения размеров и выплаты заработной платы, повышение ее уровня, улучшение социально-трудовых отношений, создание безопасных условий труда и охраны здоровья работников несет руководитель учреждения, в соответствии с трудовым законодательством.

3.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и об основаниях

произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 136 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).

3.6. Заработная плата перечисляется Работнику на указанный Работником счет в банке.

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

3.8. Формирование и расходование средств производится Работодателем по согласованию с Профкомом.

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

Работодатель обязуется:

3.10. В соответствии со ст. 131, 132, 133. ТК РФ производить оплату труда не ниже минимальной по РБ при полной отработке работником норм времени и выполнении норм труда.

3.11. Обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины минимального размера оплаты труда (далее- МРОТ), установленного законодательством РФ (ст. 133 ТК РФ).

3.12. Оплачивать труд Работников на основе Положения о системах оплаты труда, включающего размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не ниже МРОТ, которое принимается Работодателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение № 4).

3.13. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных стимулирующих выплат) согласно Приложению № 4, принятому с учетом мнения Профкома.

3.14. В соответствии с Республиканским соглашением (п.п. 3.6. – 3.11., 3.14-3.17.):

3.14.1. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям Работников и отдельным профессиям устанавливать в Приложении № 4 к настоящему коллективному договору.

3.15. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению Работника оплата труда может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации (*ст. 131 ТК РФ, пункт 3.12. Республиканского соглашения*). Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

3.16. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца путем её перечисления на индивидуальный счет Работника в указанном им банке: 18 числа каждого месяца – за первую половину месяца и 3 числа – за вторую половину месяца работы. При совпадении с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*ст.136 ТК РФ*).

3.17. Выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации (далее- ПФ РФ). Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.18. Устанавливать плановый размер аванса из расчета 40% заработной платы Работников. Выдавать внеплановый аванс Работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере до 80% среднего месячного заработка при согласии Работодателя.

3.19. Не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы.

3.20. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы.

3.21. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

При этом Работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом состояния его здоровья, как в данной местности, так и в других местностях.

Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (*ст.73 ТК РФ*).

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключенным в письменной форме.

В отношении лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 года Работодатель формирует сведения о трудовой деятельности Работника в электронном виде (электронная трудовая книжка).

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются кадровой службой и согласовываются с Профкомом.

4.2. Трудовой договор заключается:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (Ст.58 ТК РФ);
- на время выполнения заведомо определенной работы (Ст.59 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

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

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

4.5. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

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

4.7. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы) и др., влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профкома.

4.8. В письменной форме сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее, чем за три месяца (*ст. 82 ТК РФ, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п.2, ст. 14 Закона РБ «О профессиональных союзах»*).

При угрозе массовых увольнений с учетом мнения выборного органа ППО принимать необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст.180 ТК РФ).

4.9. Разрабатывать совместно с Профкомом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации, сокращения численности или штата Работников.

4.10. Предоставлять в Профком 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.

4.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий Работников, предусмотренных ст.179 ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет (при предоставлении соответствующих документов);
- члены Профкома;
- 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).

4.12. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с Работником — членом профсоюза, может быть произведено с учетом мнения выборного органа ППО соответствующего профсоюза, членом которого является данный работник (*ч.2 ст. 82 ТК РФ*).

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 ППО, не освобожденного от основной работы, а также с Руководителем выборного органа ППО и его заместителями производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа этой ППО (*ст. 374 ТК РФ*).

4.13. В случае угрозы массового высвобождения Работников использовать с учетом мнения Профкома внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от привлечения Работников к сверхурочным работам (или сократить их количество), работам в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;
- не использовать прием иностранной рабочей силы;
- отказаться от услуг субподрядчиков для выполнения работ, которые могут быть выполнены Работниками работодателя;
- проводить мониторинг возможностей внутрипроизводственных переводов Работников и переводить Работников с их согласия на другую работу;
- вводить в порядке, установленном ТК РФ режим неполного рабочего времени не менее половины нормы рабочего времени и по согласованию с Профкомом и по соглашению с Работником с предупреждением о том Работника не позднее, чем за два месяца.

4.14. Заключать с Работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства.

4.15. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

4.16. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, в получении дополнительного профессионального образования.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.17. 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.

4.18. Сформировать комиссию по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации (Приложение №5).

4.19. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (*ст. 373 ТК РФ*) и принятии локальных нормативных актов работодателя.

4.20. 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.

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

4.22. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом (ст. 91 ТК РФ). Для педагогических

работников ст. 333 ТК РФ устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы. На основании Приказов Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» для преподавателей она составляет 18 часов в неделю за одну ставку заработной платы, для концертмейстеров- 24 часа.

5.2. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение № 1).

5.3. Накануне праздничных нерабочих дней рабочий день сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.4. В каникулярный период время работы преподавателей регулируется установленным Работодателем графиком, в соответствии с их недельной педагогической нагрузкой. В каникулярный период запрещено привлекать педагогических Работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений организации.

5.5. Общим выходным днем является воскресенье.

5.6. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов суммарно в течении года (*ст.99 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) Профкома (*ст. 113 ТК РФ*).

5.7. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) (*ст. 108 ТК РФ*)

5.8. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (*ст. 115 ТК РФ*), педагогическим работникам - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (*ст. 334 ТК РФ*), продолжительностью 56 календарных дней.

5.9. Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить с учетом мнения Профкома график очередных ежегодных оплачиваемых отпусков и довести его до сведения всех Работников.

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

5.10. 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 по письменному заявлению Работника переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (*ст. 124 ТК РФ*).

При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»*).

5.11. На основании письменных заявлений Работников Работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы категориям Работников, имеющим на это право в соответствии со ст.128 ТК РФ. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (*ст. 263 ТК РФ*);

5.12. В соответствии со ст. 335 ТК РФ, с п. 5 ст. 55 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» и утверждённым Приказом Минобразования Российской Федерации от 7 декабря 2000 г. № 3570 Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до 1 года педагогические Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

5.12.1. Длительный отпуск предоставляется Работодателем на основании заявления педагогического Работника. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. Отказ в предоставлении длительного отпуска, равно как и условия его предоставления, могут быть оспорены в суде.

5.12.2. За педагогическим Работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), а также объем учебной нагрузки, при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

5.12.3. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации организации.

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 обязан обеспечить управление охраной труда в организации (п. 5.23, 5.27-5.30 Республиканского Соглашения).

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечить эффективную работу систем видеонаблюдения, тепло-, водо-, электроснабжения, связи, пожарной сигнализации в здании школы;

6.3.2. Обеспечивать право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;

6.3.3. Информировать принимаемых на работу работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, режиме труда и отдыха;

6.3.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

6.3.5. Организовывать в начале учебного года проверку знаний работников школы по охране труда;

6.3.6. Проводить регулярный мониторинг и анализ охраны труда на предмет соответствия требованиям, установленным законодательством, а также факторов, влияющих на работоспособность и здоровье работников, разрабатывать и внедрять меры по поддержанию их здоровья, направленные на профилактику социально-значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции);

6.3.7. Совместно с Работодателем обеспечить перевод на дистанционный режим Работников старше 60 лет и лиц, имеющих хронические заболевания, в течение 4 недель для вакцинации (в случае отсутствия медицинских противопоказаний) и формирования иммунитета;

Руководитель обязуется предоставлять Работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию Работника, или использования их раздельно в удобное для Работника время, согласованное с Работодателем.

6.3.8. Регулярно проводить мероприятия:

- по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ;
- по предупреждению потребления алкогольной и спиртосодержащей продукции, табакокурения;
- по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая организационную помощь Работникам, желающим выполнить спортивный комплекс «Готов к труду и обороне», включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников.

6.3.9. Разработать, и после согласования с ППО, утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, охране окружающей среды, предусмотрев:

- а) вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;
- б) улучшение условий и охраны труда женщин и подростков;
- в) санитарно-бытовое обеспечение;
- г) строительство и реконструкцию санитарно-бытовых помещений;
- д) улучшение экологической обстановки;

6.3.10. Обеспечить приоритетность финансирования мероприятий по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных законодательством и **настоящим** коллективным договором (п.5.16 Республиканского соглашения);

6.3.11. Укреплять службу охраны труда, оборудовать и обеспечивать работу уголка охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»;

6.3.12. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и ППО комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда и проведению специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза за счет собственных средств (п. 5.18 Республиканского Соглашения);

6.3.13. Разрабатывать и по согласованию с ППО утверждать Правила и Инструкции по охране труда;

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

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

6.3.16. Организовывать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров (обследований), за счет собственных средств;

6.3.17. Обеспечивать условия для проведения СОУТ, с обязательным включением в комиссию представителей ППО и уполномоченных лиц по охране труда;

6.3.18. Разрабатывать и устанавливать Работникам совместно с ППО дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в тяжелых, вредных и особых условиях труда;

6.3.19. Участвовать на паритетных началах совместно с ППО в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, экологии, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

6.3.20. Обеспечивать полноправное участие ППО, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.3.21. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза), предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.4. Стороны исходят из того, что ППО пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время может проводить независимую экспертизу условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого ППО вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов за счет средств работодателя.

Заключение независимой экспертизы, проведенной технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения работодателем.

6.5. В случае проведения СОУТ в соответствии с п.1.ст.5. Федерального Закона от 28.12.2013г. №426-ФЗ Работник имеет право:

- присутствовать при проведении СОУТ на его рабочем месте;
- обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную проверку условий труда, за получением разъяснений по вопросам проведения СОУТ на его рабочем месте;
- обжаловать результаты проведения СОУТ на его рабочем месте в соответствии со ст. 26 Федерального Закона от 28.12.2013г №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.6. В соответствии с п.2. ст.5. 26 Федерального Закона от 28.12.2013г №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте СОУТ.

6.7. На время приостановления работ, в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.220 ТК РФ).

6.8. Контроль за выполнением мероприятий по охране труда возложить: от работодателя - на заместителя директора по АХЧ Желтикову О.В., от профсоюзного комитета на преподавателя по классу фортепиано Шабалину А.С..

Контроль за выполнением мероприятий по охране окружающей среды возложить: от работодателя - на директора Хардина О.Г., от Работников - на председателя Профкома Данилову Л.Ю.

Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших Работников - членов профсоюза и иных Работников, уполномочивших его в соответствии с трудовым законодательством РФ представлять их интересы, при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- вносить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и промышленной безопасности;
- контролировать исполнение законодательства по возмещению вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя приостановку работ и немедленного устранения выявленных нарушений;
- принимать участие в организации экологических субботников.
- принимать участие в работе комиссии по проведению СОУТ на рабочих местах.

Работники в области охраны труда обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами РФ и РБ, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию доврачебной помощи при несчастных случаях на производстве;
- проходить инструктаж и стажировку на рабочем месте по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) за счёт Работодателя;
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке;
- участвовать в проводимых экологических субботниках;
- 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 при письменном уведомлении ими Работодателя отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений;
- 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. Способствовать профессионально-квалификационной адаптации женщин, впервые приступивших к работе, а также после продолжительного заболевания, длительного отпуска сроком до 1 года, выхода из отпуска по беременности и родам и уходу за ребенком;

Работодатель обязуется:

7.2. Обеспечивать трудоустройство Работников- беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу.

7.3. Предоставлять по заявлениям женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.

7.4. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет, без их письменного согласия.

7.5. Оказывать предпочтение в приеме на работу ранее работавшим в организации женщинам, пожелавшим вернуться на прежнее место работы, организовывать, в случае необходимости, их переобучение.

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

7.7. Предоставлять женщинам, имеющим ребенка-первоклассника, дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый учебный день сентября, при совпадении его с рабочим днем.

7.8. Все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

8. Условия труда и социальная защита молодежи

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет и молодых специалистов, принятых на работу впервые после окончания ВУЗа.

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. Проводить во всех подразделениях организации встречи руководителей, специалистов по труду, представителей Пенсионного Фонда РФ с молодежью.

8.1.2. Предоставлять дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома.

8.1.3. Доплачивать молодым специалистам повышающий коэффициент в размере 0,3 % от фактической нагрузки.

8.1.4. Обеспечивать молодежи доступность занятий спортом, художественным и техническим творчеством.

8.1.5. Способствовать обеспечению молодых Работников, нуждающихся в лечении, путёвками в санатории.

8.1.6. Заключать договоры о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования в целях подготовки специалистов, проведении производственной практики и стажировки будущих преподавателей.

8.1.7. Предоставлять дополнительные выходные дни молодым Работникам, успешно обучающимся на заочных отделениях среднего и высшего профессионального образования.

8.1.8. Производить повышение квалификации молодым Работникам за счёт Работодателя не реже 1 раза в 3 года.

8.1.9. Способствовать адаптации в трудовом коллективе вновь принятых на работу, а также возвратившихся в школу после военной службы или декретного отпуска молодых Работников;

8.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.2.1. Обеспечивать участие представителей молодежи в комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора, комиссии по трудовым спорам, по охране труда.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Проводить работу по вовлечению молодых Работников в активную профсоюзную деятельность.

8.3.2. Вести контроль за соблюдением установленных законодательством норм, льгот и гарантий для молодых работников.

8.3.3. Информировать молодых работников о деятельности профсоюзов и ППО 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, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.).

8.3.5. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих профсоюзную работу.

9. Социальные гарантии, компенсации и льготы.

Работодатель обязуется:

9.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей 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*).

9.2. В случае задержки Работодателем выплаты работнику заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней, если Работник известил об этом Работодателя в письменной форме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанных сумм (*ст. 142 ТК РФ*).

9.3. Соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда 10 процентов Работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов самой высокой не более чем 1:6 (*пункт 3.15. Республиканского соглашения*).

9.4. 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.

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

9.6. 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.

9.7. Оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день в двойном размере. По письменному заявлению Работника ему вместо этого может быть предоставлен другой день отдыха. В данном случае работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9.8. 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 2/3 тарифной ставки (оклада) (*Ст.157 ТК РФ*).

9.10. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (*ст. 136 ТК РФ*). В случае не своевременной оплаты ежегодного очередного 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.

9.11. 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) и других, не позднее, чем за два месяца.

9.12. Не снижать заработную плату работникам, получающим оклад (должностной оклад) при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе. Размер таких выплат Работникам определяется Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором.

9.13. В соответствии с ТК РФ оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию Работника по его письменному заявлению вместо оплаты в двойном размере ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается.

9.14. Право на дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляется следующим категориям Работников:

- лицам осуществляющим уход за детьми - инвалидами- в соответствии со *ст. 262 ТК РФ*;

- Работникам, сдавшим кровь или её компоненты- в соответствии со ст.186 ТК РФ;
- всем Работникам для прохождения медицинских осмотров (ст.213 ТК РФ)- 1 день в год;
- 9.15. 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 имеет право оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
- 9.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (*ст. 128 ТК РФ*). Настоящим коллективным договором устанавливается фиксированная продолжительность данного отпуска в случаях:
 - - регистрации брака детей – 2 дня;
 - - переезда на новое место жительства – 1 день;
 - - проводов в армию – 2 дня;
 - - юбилея (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) – 1 день.

9.17. По возможности оказывать, по их письменным заявлениям материальную помощь Работникам, оказавшимся в трудном материальном положении: в пределах средств, направляемых на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности. Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления Работника и предоставления необходимых документов. Сумма материальной помощи оговаривается с учетом мнения выборного профсоюзного органа, Совета трудового коллектива и может варьироваться (от должностного оклада и выше). Выплата материальной помощи производится при наличии финансовых средств:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи со сложной операцией или продолжительным заболеванием;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.);

- на похороны неработающих пенсионеров по старости, ушедших на пенсию из организации, их семьям;
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

9.18. Осуществлять премирование Работников в связи с юбилейными датами со дня рождения: с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием, 75-летием и далее каждые 5 лет (при наличии финансовых средств).

9.19. 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 РФ.

9.20. Ежемесячно информировать застрахованных лиц о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ (*пункт 6.17. Республиканского соглашения РБ на 2020-2022 г.г.*).

9.21. Обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

9.22. Способствовать обеспечению Работников, нуждающихся в лечении, путёвками в санатории.

9.23. Способствовать оздоровлению детей Работников в детских оздоровительно-воспитательных организациях круглогодично.

9.24. Оказывать меры социальной поддержки неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из организации.

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, в том числе по личному составу (*пункт 6.18. Республиканского соглашения РБ на 2020-2022 г.г.*).

9.28. Оказывать практическую помощь Работникам-членам профсоюза в реализации пенсионных прав работников.

9.29. Организовывать поздравление в лице Профсоюзного комитета в связи с торжественными событиями в жизни Работников - членов профсоюза. -

9.30. Организовывать обеспечение детей Работников-членов профсоюза в возрасте до 14 лет новогодними подарками, детей из многодетных семей, семей с детьми- инвалидами, детей одиноких родителей – бесплатно. . -

9.31. Поощрять материально или в виде подарков активных членов профсоюза.

10. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа

Работодатель обязуется:

10.1. Создавать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы. Предусматривать выделение средств на социально-культурные мероприятия.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

11. Защита трудовых прав работников.

11.1. Работодатель включает представителей **Профкома** для участия в управлении организацией через свои представительные органы в соответствии с п.3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (*ст. 52 ТК РФ*).

11.2. ППО и ее выборный орган Профком имеют закреплённое в трудовом законодательстве право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об

устранении выявленных нарушений сообщать Профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель создает условия для участия представителей Профкома 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 Профком образуют комиссию по трудовым спорам и организуют ее работу.

12. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации

Стороны договорились о том, что:

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

12.2. Работодатель создает условия для осуществления деятельности ППО, Профкома.

12.3. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

12.4. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по трудовым спорам, охране труда, социальному страхованию и других.

Работодатель обязуется:

12.7. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст. 58 ТК РФ).

12.8. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, предусмотренную законодательством о труде, настоящим коллективным договором, соглашениями, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 17 ФЗ *“О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”*).

12.9. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.п.) и оргтехнику.

12.10. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечивать унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем.

12.11. Предоставлять возможность участия в работе коллегиального руководящего органа организации председателю Профкома с правом голоса.

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

12.13. 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 Единый расчетный счет Объединенной профсоюзной организации Управления по культуре и искусству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан Российского профсоюза работников культуры в размере 1 %.

12.14. Освобождать членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, от работы для их 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.

12.15. 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
12.16. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами 15 февраля 2022г. (ст. 43 ТК РФ).

13.2. Стороны договорились, что:

- изменения коллективного договора и дополнения к нему вносятся после согласования между профсоюзом и работодателем, и утверждения их на общем собрании трудового коллектива;
- текст коллективного договора должен быть доведен администрацией до работников до момента его подписания, и трудовой коллектив о факте регистрации договора в соответствующих органах оповещается в течение трёх дней;
- профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

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

13.4. Стороны, заключившие его, несут ответственность за неисполнение или нарушение условий коллективного договора в соответствии с законодательством.

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

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

13.7. 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.

13.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

13.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

13.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

13.11. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не вправе в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

13.12. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами.

13.13. При ликвидации ДМШ №11 настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*);

13.14. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения (№ 1-6).