

«Согласован»
ОПО Управления по культуре и искусству
Администрации ГО г. Уфа РБ Российского
профсоюза работников культуры



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2025-2028 годы

Директор Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Детская музыкальная школа № 11
городского округа город Уфа
Республики Башкортостан
О. Г. Хардин

"14" февраля 2025 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования Детская музыкальная
школа № 11 городского округа
город Уфа Республики
Башкортостан Российского
профсоюза работников культуры

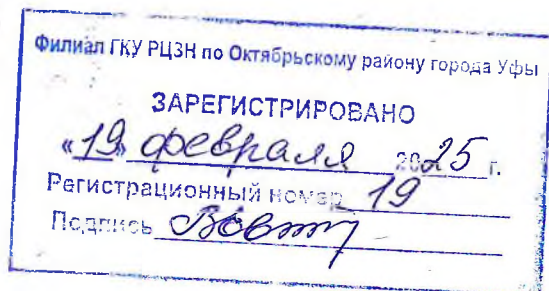
Л. Ю. Данилова

"14" февраля 2025 г.



Утвержден на общем собрании
Работников ДМШ № 11 ГО
г. Уфа, Республики Башкортостан

"14" февраля 2025 г.



2025г.

Уфа

Содержание

№ п/п	Наименование	№ страницы
1	Общие положения	3
2	Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	6
3	Оплата труда	15
4	Трудовой договор и обеспечение занятости	24
5	Рабочее время и время отдыха	31
6	Охрана труда и экологическая безопасность	35
7	Условия и охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями	40
8	Условия труда и социальная защита молодежи	43
9	Социальные гарантии, компенсации и льготы	45
10	Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа	48
11	Защита трудовых прав работников	49
12	Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации	50
13	Заключительные положения	52

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 (далее – ДМШ № 11) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.2.1. Работодатель Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Детская музыкальная школа № 11 (далее – ДМШ № 11) в лице директора **Хардина Олега Геннадьевича**.

1.2.2. Работники, представленные Первичной профсоюзной организацией ДМШ № 11 (далее – ППО), действующей на основании Устава, в лице ее выборного органа—Профсоюзного комитета ДМШ № 11(далее— Профком) и его Председателя

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

регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне, обеспечения стабильной и производительной работы, успешного долгосрочного развития, роста общественного престижа и деловой репутации Работодателя;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым 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 Профком единственным представителем интересов Работников- членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрении, разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профкомом представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, перечисляет ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы бесплатно на счет Профкома (через бухгалтерию

организации) денежные средства на условиях и в размерах, установленных Профкомом, а также профсоюзные членские взносы в размере 1% (для членов Профсоюза).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников данного Работодателя. Льготы и гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором, распространяются и на работников- членов ППО.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан с учетом положений Республиканского соглашения между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 годы (далее - Республиканское соглашение),

- в соответствии с Конституцией Российской Федерации,
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ),
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права,

- Конституцией Республики Башкортостан,

- Законом Республики Башкортостан «О профессиональных союзах», Законом Республики Башкортостан «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан»,

- Генеральным соглашением между объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 гг.,

- Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 гг. (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 2023-2025 годы,

- Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2023-2025 годы, Отраслевым соглашением между Республиканской организацией Башкортостана Российского профсоюза работников культуры и Министерством культуры Республики Башкортостан на 2023-2025 годы и пролонгированным на 2024-

2027гг.,

- Отраслевым соглашением между Администрацией городского округа город Уфа Республики Башкортостан, Управлением по культуре и искусству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан и Объединённой профсоюзной организацией Управления по культуре и искусству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан Российского профсоюза работников культуры на 2023-2025гг.

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

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

Работодатель предоставляет Профкому сведения о формировании и расходовании фонда оплаты труда, системах оплаты труда, формы статистической отчетности и аналитические документы, обоснования проведения мероприятий, влекущих массовое увольнение работников, в порядке и объеме, установленном коллективным договором (*пункт 2.15 Республиканского соглашения*).

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

Профком осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, обеспечивающих защиту интересов Работников, в том числе в части охраны здоровья, при реорганизации, приватизации, смене собственника, перепрофилировании, банкротстве или ликвидации организаций; при проведении мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов; при чрезвычайных ситуациях, сложившихся в результате аварий, опасного природного явления, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, стихийного и иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности населения (*пункт 2.13*

Республиканского соглашения).

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

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

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны 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.

Стороны принимают меры по реализации в Республике Башкортостан Указов Президента Российской Федерации и Указов Главы Республики Башкортостан, направленных на реализацию стратегических задач и исполнение национальных проектов в рамках социально-экономической политики (*пункт 2.3 Республиканского соглашения*).

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

В этих целях:

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

2.3. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

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

2.5. Создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.6. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

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

2.8. В случаях ухудшения финансового состояния предприятия, в том числе при наличии признаков несостоятельности (банкротства), подачи в арбитражный

суд заявления о признании организации банкротом, Работодатель извещает об этом работников и выборный орган ППО в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и защите прав работников (*пункт 2.18 Республиканского соглашения*).

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

2.9. Представлять Профсоюзному комитету бесплатно полную и достоверную информацию:

- не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса для ведения коллективных переговоров;
- не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса для контроля за выполнением коллективного договора, соглашения;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности Работодателя, изменении структуры, передачи организации, ее подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;
- о введении технологических изменений, которые влекут за собой изменение условий труда Работников не позднее, чем за два месяца;
- о профессиональной подготовке и дополнительном профессиональном образовании Работников;
- об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, существующие риски повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- о результатах производственно-хозяйственной деятельности, инвестиционной политике;
- об изменении показателей развития производства, норм и нормативов, технологий и т.п.;
- о назначении (заключении трудовых договоров и прекращении трудовых договоров) с руководителями и заместителями руководителя организации, ее

подразделений;

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

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

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

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

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

2.12. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов об устранении нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

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

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

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

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

- предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате Работников, ее индексации и т.д.;

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

- обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития организации;

- освобождения Работников от работы для участия в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятии

(на общем собрании (конференции) Работников и (или) его изменении, дополнении, в работе комиссии по трудовым спорам (далее - КТС) и других случаях, установленных законодательством, коллективным договором, соглашениями;

участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с законодательством, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;

участия в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса;

в иных формах, определенных трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.14. 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

2.15. 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.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.16. Способствовать устойчивой деятельности Организации присущими

профсоюзам методами, в т.ч. посредством возобновления, организации и развития, совместно с Работодателем, творческой деятельности Работников, повышением эффективности их труда.

2.17. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, 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 Работодателя.

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

2.21. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в органах государственного контроля (надзора), ведомственного контроля, 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.

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

2.24. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, учебных программ и планов, а также развитию творческого потенциала Работников, 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, сокращения численности или штатов Работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора осуществлять контроль за

занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении (ограничении) реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

2.26. В случае задержки выплаты заработной платы Работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через КТС с Работодателя, а в случае угрозы введения процедур банкротства, и в судебном порядке.

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

2.28. 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.

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

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

Работники обязуются:

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

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

2.33. Выполнять установленные нормы труда, соблюдать Кодекс этики и служебного поведения.

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

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

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

2.37. Незамедлительно информировать Работодателя либо непосредственного руководителя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том

числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

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

Работодатель имеет право:

2.39. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

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

2.41. Принимать локальные нормативные акты.

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

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

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

Профсоюзный комитет имеет право:

получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями;

свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

реализовывать иные права, предоставленные федеральными законами, законами Республики Башкортостан, коллективным договором и соглашениями.

Работник имеет право на:

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

2.46. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

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

2.48. Своевременное и в полном объеме получение заработной платы в

соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством коллективным договором, соглашениями.

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

2.50. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, результатах специальной оценки условий труда (далее- СОУТ).

2.51. Дополнительное профессиональное образование (КПК).

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

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

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

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

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

2.57. Внесение предложений по совершенствованию и внедрению новых образовательных технологий в учебный процесс, а также по улучшению качества подготовки выпускников и их конкурентоспособности.

2.58. Обязательное социальное и медицинское страхование.

3. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны проводят политику создания экономических условий, позволяющих за счет собственных доходов обеспечивать более высокий уровень социального потребления качественных социальных услуг и достойный уровень жизни (*пункт 3.1 Республиканского соглашения*).

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

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

Стороны принимают меры по ликвидации задолженности по заработной плате (*пункт 3.6 Республиканского соглашения*) в случае её возникновения.

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

Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии:

- с ТК РФ,
- с Федеральным законом от 19 декабря 2022 года **№522-ФЗ** «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда и о приостановлении ее отдельных приложений».
- с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года **№ 273-ФЗ** «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 08.08.2024г.,
- Федеральным законом от 19 декабря 2022 года **№ 522-ФЗ** «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда и о приостановлении ее отдельных приложений».
- Федеральным законом от 29 октября 2024года **№ 365-ФЗ** «О внесении изменений в статью 1 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (МРОТ).
- Законом Республики Башкортостан от 1 июля 2013 года **№696-з** «Об образовании в Республике Башкортостан» с изменениями и дополнениями,
- Указом Главы Республики Башкортостан от 22 декабря 2023 года **№ УГ-1164** «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан» и постановлением Правительства Республики Башкортостан от 17 января 2024 года **№2** «О мерах по повышению 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»,
- Постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 17 января 2024 года **№ 2** « О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений 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 22 марта 2024года **№348** «О повышении оплаты труда работников муниципальных 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»;
- Постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 22 апреля 2022 года **№ 579** «Об оплате труда работников

муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в области искусств городского округа город Уфа Республики Башкортостан» и «Положения 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);
- Письма Управления по культуре и искусству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан **№88-04-00309/5** от 09.04.2024г.
- **Республиканским** соглашением между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан, Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 годы (далее - Республиканское соглашение),
- **Отраслевым** соглашением между Республиканской организацией Башкортостана Общероссийского профсоюза работников культуры и Министерством культуры Республики Башкортостана 2023-2025 годы
- Территориальным соглашением между Координационным советом 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 2023–2025г.г.
- Положением об Оплате труда и материальном стимулировании работников МБУ ДО ДМШ №11 ГО г. Уфа РБ.

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

3.2. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Работодатель обязуется:

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

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

3.5. В соответствии с ТК РФ и Республиканским соглашением:

3.5.1. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты Заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере (не ниже одной сто пятидесятой) действующей на это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (*ст.236 ТК РФ*);

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

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

3.5.4. Выплачивать заработную плату Работникам в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. В соответствии с коллективным договором или трудовым

договором по письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы продуктами, товарами и услугами, пригодными для Работника (или) членов его семьи по ценам не выше рыночных (*ст. 131 ТК РФ*);

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

3.5.6. Обеспечивать в составе заработной платы (*пункт 3.10. Республиканского соглашения*):

Работников бюджетной организации оклады (должностные оклады ставки заработной платы с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых на очередной год Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений);

3.6. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы не реже чем каждые полмесяца: заработная плата (аванс) за первую половину месяца **18** числа каждого месяца и заработная плата за вторую половину месяца (расчет) **3** числа следующего месяца (то есть не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена). Из заработной платы за первую половину месяца производятся удержания в соответствии с действующим законодательством, в том числе НДФЛ.

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

3.6.1. табель учета рабочего времени закрывается 2 раза в месяц: с 1-го по 15-е число включительно; с 16-го по последний день месяца

3.7. Перечислять заработную плату в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, а также заменять кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, в случае письменного заявления Работника об изменении реквизитов для перевода заработной платы, предъявленного не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

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

3.9. Оплачивать труд Работников с повременной оплатой труда при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации, но не ниже присвоенной рабочему по основной работе.

3.10. При выполнении Работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства Работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, выплачивать им разницу между установленными разрядами.

3.11. Оплату труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производить в повышенном размере 10 % (т.е. не ниже 4 процентов к установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями (*ст.147 ТК РФ*)).

3.12. Предоставлять Работникам при направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.13. Размер выплаты заработной платы за первую половину месяца (аванс) рассчитывать с учетом оклада (тарифной ставки) работника за отработанное время, а также надбавок за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

3.14. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (*ст. 136 ТК РФ*). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если Работник был предупрежден о времени начала отпуска менее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению Работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

3.15. Производить Работникам доплаты за интенсивность труда.

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

3.17. Производить доплату за каждый час работы в ночную смену в размере 50 % тарифной ставки (оклада).

3.18. Выплачивать Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата Работников, компенсацию в течение указать период) с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежней работе (должности).

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

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

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

3.22. Оплачивать сверхурочные работы в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере.

3.23. Работникам, получающим месячный оклад в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (не менее одинарной дневной или часовой ставки), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере часовой или дневной ставки сверх оклада (не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада), если работа производилась сверх месячной нормы (*ст.153 ТК РФ*).

3.24. При наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней не снижать заработную плату Работникам, получающим оклад (должностной оклад).

3.25. Оплачивать в размере 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 оплачивать в размере (не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (*ст. 157 ТК РФ*)).

3.26. Введение, замену и пересмотр норм труда производить по согласованию с Профсоюзным комитетом по мере совершенствования и (или) внедрения новой техники, технологии и проведения иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

3.27. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за **2 (два) месяца**.

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

3.28. Выдавать Работникам за день до расчета (окончательного расчета) расчетные листки с указанием всех видов произведенных начислений и удержаний за месяц, а также о перечисленных страховых взносах в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (*пункты 6.18-6.20 Республиканского соглашения*) и утверждать форму расчетного листка с учетом мнения Профсоюзного комитета организации.

3.29. Устанавливать соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме размер компенсации за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику, а также возмещения расходов, связанных с их использованием в случае использования Работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах личного имущества Работника.

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

3.31. С письменного согласия Работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией в размере не ниже среднего дневного заработка за каждый день неиспользованного отпуска.

3.32. 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 Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, как в данной местности, так и в других местностях.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

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

Стороны разрабатывают и реализуют меры по обеспечению трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования (*пункт 4.5 Республиканского соглашения*).

Стороны принимают меры по обеспечению занятости работников старшего поколения, обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста в соответствии со Стратегией действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации (*пункт 4.6 Республиканского соглашения*).

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

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий Работников разрабатываются кадровой службой и утверждаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работодатель обязуется:

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы:

- - 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).

4.3. При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от поступающего на работу:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае если новый сотрудник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р и/или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособий, специалисты отдела кадров вправе запросить у сотрудника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию;
- документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справка об отсутствии судимости.

4.4. Сотрудникам, которые устроятся в организацию после 31 декабря 2020 года и для них это будет первое место работы, работодатель новую бумажную трудовую книжку заводить не будет.

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

4.6. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

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

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

4.9. При принятии решения о сокращении численности или штата

Работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с *пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ* в письменной форме сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за **2 (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 **3 (три) месяца** (*ст. 82 ТК РФ, п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 2 ст. 14 Закона Республики Башкортостан «О профессиональных союзах»*).

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

4.10. Создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования Работникам, проходящим подготовку, предоставлять им гарантии, установленные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.11. Разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом 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.

4.12. Представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за **3 (три) месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности Работников или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, сведения о Работниках, имеющих более высокую производительность труда и квалификацию, имеющих преимущества оставления на работе, а также Работников, в отношении которых установлен запрет на увольнение по данному основанию.

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

4.14. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с *пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ* с Работником, являющимся членом профессионального союза работников культуры направлять в выборный орган Профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

4.16. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий Работников, предусмотренных 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).

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

4.18. Расторжение трудового договора в соответствии с *пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ* по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа ППО, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа этой ППО (*ч. 4 ст. 8, ч. 1 ст. 374 ТК РФ*).

Увольнение по основанию, предусмотренному *пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ*, Работников, указанных в части 1 настоящего пункта коллективного договора допускается помимо соблюдения общего порядка

увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.19. В случае угрозы массового высвобождения Работников, Работодатель обязан:

- отказаться от привлечения Работников к сверхурочным работам (или сократить их количество), работам в выходные и праздничные нерабочие дни (кроме организаций, где невозможна приостановка производства);

- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

- ограничить использование иностранной рабочей силы;

- отказаться от услуг субподрядчиков для выполнения работ, которые могут быть выполнены Работниками данного Работодателя;

- переводить Работников с их согласия на другую работу;

- направлять Работников, подлежащих высвобождению на переобучение; вводить в порядке, установленном ТК РФ режим неполного рабочего времени при условии его продолжительности не менее половины нормы рабочего времени по согласованию с Профсоюзным комитетом с Работником с предупреждением об этом Работников не позднее, чем за два месяца;

- создавать необходимые условия для подготовки, переподготовки и повышения квалификации, переобучению новым профессиям Работников, в том числе для высвобождаемых Работников - до наступления срока расторжения трудового договора (*пункт 4.8 Республиканского соглашения*);

- сохранять за Работниками, уволенными в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и (или) штата, льгот и гарантий, предусмотренных для Работников (*пункт 4.8 Республиканского соглашения*);

- предоставлять освобождающиеся рабочие места в первую очередь Работникам своей организации, независимо от места нахождения структурных подразделений организации (*пункт 4.8 Республиканского соглашения*).

4.20. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2, 3 «а» части первой статьи 81 ТК РФ 2 часа в течение рабочего дня для поиска работы с сохранением среднего заработка.

4.21. Предоставлять высвобождаемым Работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, превышающие установленные законодательством, соглашениями.

4.22. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие

причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя (за исключением изменения трудовой функции Работника) в порядке, установленном ТК РФ.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

4.23. Продолжительность рабочего времени конкретных Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, которым трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (*ст. 92 ТК РФ*) устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

4.24. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, установленная сокращенная продолжительность рабочего времени Работника, занятого на работах с вредными и (или опасными) условиями труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере не ниже среднего дневного заработка, исчисленного пропорционально отработанному времени.

4.25. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации Работодатель обязуется приостановить действие трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в

выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст.351.7 ТК РФ).

4.26. Работодатель гарантирует сохранение рабочего места за работником, ушедшим на Специальную военную операцию (далее- СВО), на весь период его участия в операции. Трудовой договор с таким работником приостанавливается до его возвращения.

Трудовой договор возобновляется в день выхода работника на работу после окончания участия в СВО. Работник обязан уведомить работодателя за 3 рабочих дня до выхода на работу.

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

4.28. При возобновлении действия трудового договора, предоставить работнику прежнее место работы(ст.351.7 ТК РФ). Данная гарантия распространяется как на основных работников, так и на совместителей.

4.29. 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).

4.30. Работник, который работает удаленно или дистанционно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте на протяжении всего рабочего дня.

4.31. 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.

4.32. Работодатель должен предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации по его письменному заявлению:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней;
- при увольнении в последний день работы.
- Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров.
- Сведения о трудовой деятельности за период работы в организации работодатель обязан предоставлять тем сотрудникам, которые отказались от бумажной трудовой книжки. Всем остальным работникам работодатель в выдаче сведений о трудовой деятельности вправе отказать.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

4.34. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (*ст. 373 ТК РФ*) и принятии локальных нормативных актов Работодателя (*ст.372 ТК РФ*), участвовать в урегулировании разногласий с Работодателем в случае несогласия с решением Работодателя.

Содействовать профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств работодателя (*пункт 4.13 Республиканского соглашения*); обеспечивать защиту прав и представительство законных интересов Работников - членов профсоюза в суде, КТС, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

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

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения

Профсоюзного комитета, а также графиками сменности, утверждаемые работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (*ст. 100, ст. 190 ТК РФ*).

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за **10 (десять)** дней до введения их в действие (*ст. 103 ТК РФ*).

5.2. Для педагогических работников ст. 333 ТК РФ устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы.

5.3. 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. На основании трудового договора, а также письменного согласия работника.

5.4. Привлечение Работника к сверхурочной работе производится на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя. Привлечение Работников к сверхурочным без их письменного согласия и без учета мнения Профсоюзного комитета допускается лишь в случаях, установленных *ст. 99 ТК РФ*.

При этом продолжительность сверхурочных работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (*ст. 99 ТК РФ*).

5.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - **не более 36** часов в неделю (*ст. 92 ТК РФ*).

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (*ст. 92 ТК РФ*) может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

5.6. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам

предоставляются два выходных дня в неделю (при шестидневной рабочей неделе один выходной день).

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

Привлечение Работника к работе в установленный день отдыха производится на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя.

Привлечение Работника к работе в выходной и праздничный нерабочий день без письменного согласия Работника и без учета мнения Профсоюзного комитета допускается лишь в случаях, установленных *ст. 113 ТК РФ*.

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

на **1 (один)** час - для всех Работников (*ст. 95 ТК РФ*);

на **2 (два)** часа - для беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи.

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

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

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

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

5.11. Работники, вернувшиеся с СВО, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время в течение 6 месяцев после возобновления трудового договора, независимо от стажа работы у работодателя.

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

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

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

5.13. Супругам, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя (*ст. 124 ТК РФ*).

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником. (*ст. 124 ТК РФ*).

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

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

5.16. В каникулярный период время работы преподавателей регулируется установленным Работодателем графиком, в соответствии с их недельной педагогической нагрузкой.

5.17. В режим рабочего дня ежедневно включается производственная

гимнастика. Она основывается на современных физиологических и гигиенических представлениях о развитии и профилактике утомления в различных видах трудовой деятельности.

Производственная гимнастика способствует вхождению в работу в начале трудового дня, предупреждает наступление утомления и снижение работоспособности в конце первой половины дня и в последние часы работы. Она представляет собой комплексы несложных физических упражнений и проводится каждым работником индивидуально в удобное для него время. Комплексы гимнастики расположены в распечатанном виде на доступном для всех Работников стенде или в кабинетах.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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

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

6.3. Контроль за выполнением мероприятий по охране труда осуществляют: от Работодателя – *заместитель директора по административно-хозяйственной части*, от профсоюзного комитета – *председатель ППО*.

Работодатель обязуется:

6.4. Согласно Соглашению по охране труда, охране окружающей среды обеспечивать:

- а) улучшение условий и охраны труда Работников;
- б) санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- в) улучшение экологической обстановки;
- г) обеспечение приоритета финансирования для реализации пунктов Соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

6.5. Обеспечить Работников средствами индивидуальной и коллективной защиты и контроль за правильностью их применения.

6.6. Обеспечить административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, и в подразделениях организации.

6.7. Обеспечить работу Комиссии по охране труда:

финансировать и создать условия для работы комиссии по охране труда, в т.ч. выделить помещения, предоставить средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза за счет собственных средств;

обеспечить беспрепятственный допуск правовых и технических инспекторов труда профсоюзов в целях проведения проверок соблюдения условий и охраны труда и представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.8. Внедрять и по согласованию с ППО утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.9. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию доврачебной помощи пострадавшим на производстве и обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

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

6.11. Организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счет собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров Работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением в рабочее время с сохранением за Работниками на период прохождения медосмотра среднего заработка и места работы (должности).

6.12. Обеспечить Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, в соответствии с установленными нормами. Организовать проведение стирки, химчистки, сушки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки.

6.13. Проводить СОУТ с обязательным участием представителей ППО и уполномоченного лица по охране труда.

6.14. Участвовать в создании на паритетной основе совместно с ППО комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, урегулированию разногласий и в заседаниях КТС при рассмотрении трудовых споров, в т.ч. связанных с нарушением законодательства об охране труда, не выполнением обязательств, установленных коллективным договором, соглашениями и др.

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

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

6.17. Предоставить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза свободное от работы время для выполнения возложенных на них обязанностей не менее 2-х часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего заработка.

6.18. Обеспечить совместно с профсоюзным комитетом обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профсоюза, с выдачей соответствующего удостоверения.

6.19. Проводить в установленные сроки освидетельствование опасных производственных объектов на предмет их дальнейшей безопасной эксплуатации с участием органов государственного надзора и общественного контроля.

6.20. Выделять необходимые средства на комплектование аптечки, размещать её в доступном для работников и недоступном для учеников месте.

6.21. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 года № 163).

6.22. Совместно с ППО и уполномоченным от Работодателя по охране труда лицом, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением Соглашения по охране труда.

6.23. Регулярно ежеквартально рассматривать на совместных заседаниях с ППО вопросы выполнения Соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области;

- обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о СОУТ;

6.24. Обеспечить указание в трудовых договорах наименования должностей, профессий или специальности в соответствии с наименованием и требованиями, указанными в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а также квалификационные требования или требования профессиональных стандартов, которым должны они соответствовать, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

6.25. Обеспечить включение в трудовой договор обязательных условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

6.26. Совместно с ППО организовывать проведение смотров, конкурсов по охране труда в организации, а также принимать участие в республиканских и городских конкурсах «Лучшая организация условий и охраны труда»; «Лучший уполномоченный по охране труда».

6.27. Проводить экологические субботники.

6.28. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий и охраны труда Работников, недопущению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.29. Организовать обучение членов комиссии по проведению СОУТ.

6.30. Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого Работника, в том числе через информирование и просвещение.

6.31. Не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных Работников.

6.32. Оказывать поддержку ВИЧ-инфицированным Работникам путем предоставления в соответствии с законодательством необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования, а также лечения сопутствующих инфекций и доступа к антиретровирусному лечению.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

6.34. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы организации.

6.35. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

6.36. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

6.37. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда Работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также законодательства о СОУТ.

6.38. Организовать представление уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда профсоюза, статистического отчета 1-У (Отчет о работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза) по полугодиям не позднее 15 января и 15 июля.

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

6.40. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.41. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочих местах.

Работники в области охраны труда обязуются:

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

6.43. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.44. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, по оказанию доврачебной помощи при несчастных случаях на

производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.46. 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).

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

6.48. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при отсутствии необходимых качественных средств индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

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

6.50. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под подпись.

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

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

Стороны договорились:

7.1. Определить с учетом производственных условий меры социальной поддержки женщин и иных лиц с семейными обязанностями, в том числе по применению гибких графиков работы, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня), надомного труда лицам, имеющим детей до 14 лет, а также по применению дистанционных (удаленных) форм занятости, профессиональному обучению и переобучению лицам, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей (*пункт 7.7 Республиканского соглашения*).

7.2. Разработать и осуществить систему мер по переводу женщин, иных лиц

с семейными обязанностями, с работ с тяжелыми условиями труда, сокращению занятости указанных лиц в ночное время (*пункт 7.10 Республиканского соглашения*).

7.3. Предоставлять одному из родителей, имеющих ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября (*пункт 7.11 Республиканского соглашения*).

7.4. Предоставлять ежегодно работающим женщинам, а также мужчинам старше 40 лет два рабочих дня в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у узких специалистов (*пункт 7.12 Республиканского соглашения*).

7.5. Проводить мониторинг уровней заработной платы мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях (*соответствует по содержанию пункту 7.8 Республиканского соглашения*).

7.6. Разработать правила служебного продвижения Работников с учетом гендерного подхода (*соответствует по содержанию пункту 7.8 Республиканского соглашения*).

7.7. Разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин после выхода из отпуска по беременности и родам.

7.8. Разработать и внедрить системы поддержки Работников с семейными обязанностями.

7.9. Создать и обеспечить работу женского совета (комиссии).

Работодатель обязуется:

7.10. Организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению.

7.11. Организовать надомный труд, дистанционную работу для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться.

7.12. Вводить в случаях и в порядке, установленном ТК РФ режим неполного рабочего времени в подразделениях, укомплектованных квалифицированными Работниками - женщинами, с их согласия на неполное рабочее время, вместо их высвобождения в связи с сокращением объема производства.

7.13. Обеспечить трудоустройство беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов.

7.14. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях.

7.15. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Организовать условия труда и быта женщин с учетом их физиологических особенностей (*пункт 7.9 Республиканского соглашения*).

7.16. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей допускаются только с их письменного согласия при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.17. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на

другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

7.18. Обеспечить предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска женщинам и иным лицам с семейными обязанностями, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

7.19. Предоставлять женщинам и иным лицам с семейными обязанностями, имеющим ребенка- первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днем, с сохранением средней заработной платы.

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

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 квалифицированными молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения достойных условий труда и социальной защиты молодежи,

Работодатель обязуется:

8.1. Проводить во всех подразделениях организации встречи руководителей, специалистов по труду 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;

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.2. Способствовать созданию в организации совета молодежи, молодежной комиссии профкома и т.д.

8.3. Активно участвующим молодым Работникам в общественной работе, по предоставлению молодежной комиссии профкома предоставлять 2 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску.

8.4. Способствовать адаптации молодых Работников организации.

8.5. Проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой работник» и «Лучший молодой специалист».

Профсоюзный комитет обязуется:

8.6. Создать при профсоюзном комитете молодежную комиссию.

8.7. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.8. Вести контроль за соблюдением установленных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями норм, льгот и гарантий для молодых Работников.

8.9. Информировать Работников о деятельности профсоюзной организации по защите их социально-трудовых прав и законных интересов.

8.10. Проводить обучение молодых Работников по ведению коллективных переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (установление зарплаты, ее индексация, порядок предоставления отпусков, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.).

8.11. Организовывать посвящение в молодые Специалисты, в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, КВН, вечера отдыха и т.д.

8.12. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

МОЛОДЫЕ РАБОТНИКИ обязуются:

8.13. Соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка.

8.14. Качественно и своевременно выполнять должностные обязанности.

8.15. Активно и заинтересованно участвовать в работе молодежного совета, в случае избрания (назначения), комиссии по ведению коллективных переговоров и т.д.

8.16. Участвовать в работе по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. Выплачивать Работникам выходное пособие в случае их увольнения по основаниям, в порядке и размерах, установленных ТК РФ, а также дополнительно согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

9.2. Оказывать материальную помощь Работникам (при наличии денежных средств):

- в связи с рождением ребенка - в размере должностного оклада;
- в связи со смертью близких родственников работника - в размере должностного оклада.
- в связи со сложной операцией или продолжительным лечением работника свыше 2-х месяцев - в размере должностного оклада или фонда оплаты труда (в зависимости от тяжести и длительности);
- в связи со стихийными бедствиями - в размере должностного оклада;
- семье Работника учреждения в случае его смерти - в размере должностного оклада;
- на похороны неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из учреждения - в размере должностного оклада;
- с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 и т.д.) в размере должностного оклада;
- в связи с выходом на пенсию по возрасту - в размере должностного оклада;
- в связи с праздником «День пожилого человека» - в размере должностного оклада, для Работников, достигших пенсионного возраста на момент работы в данном Учреждении;

• в связи с Днем работника культуры – в размере от 100 % должностного оклада.

9.3. Материальная помощь одному работнику может оказываться не более 2-х раз в год.

9.4. Предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, дополнительный оплачиваемый отпуск, в связи:

- с бракосочетанием - до 5 календарных дней;
- с рождением или усыновлением ребенка - до 5 календарных дней;
- с проводами детей в армию - до 3 календарных дней;
- с бракосочетанием детей Работника - до 5 календарных дней;
- с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- с празднованием юбилейных дат - 1 календарный день;
- с празднованием серебряной (золотой) свадьбы - до 3 календарных дней;
- с участием в похоронах родных и близких - до 5 календарных дней;
- с ликвидацией аварии в жилом помещении - 3 календарных дня (*ст. 116 ТК*

РФ)

9.5. Обеспечивать медицинские осмотры Работников за счёт собственных (Работодателя) средств.

9.6. Осуществлять обязательное пенсионное и медицинское страхование Работников.

9.7. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

9.8. Ежемесячно через расчетные листы информировать Работников, о перечисленных страховых взносах в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (*п. 6.19 Республиканского соглашения*).

9.9. При возникновении спорных ситуаций по льготному пенсионному обеспечению Работников, совместно с профсоюзным комитетом организовать проведение независимой экспертизы условий труда технической инспекцией труда профсоюзов (*пункт 6.21 Республиканского соглашения*).

Гарантии участникам СВО

9.10 Работодатель гарантирует сохранение рабочего места за работником, ушедшим на СВО, на весь период его участия в операции. Трудовой договор с таким работником приостанавливается до его возвращения.

9.11. Трудовой договор возобновляется в день выхода работника на работу

после окончания участия в СВО. Работник обязан уведомить работодателя за 3 рабочих дня до выхода на работу.

9.12.Работники, вернувшиеся с СВО, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время в течение 6 месяцев после возобновления трудового договора, независимо от стажа работы у работодателя.

Компенсации и выплаты:

9.13.Работникам, участвующим в СВО, предоставляется единовременная денежная выплата или компенсация за участие в операции, размер которой устанавливается работодателем.

9.14.В случае приостановления действия трудового договора с работником в связи с мобилизацией или службой по контракту, работодатель вправе выплачивать материальную помощь работнику в размере, установленном внутренними локальными актами организации.

Обучение и переобучение:

9.15.Работники, вернувшиеся с СВО, имеют право на бесплатное обучение или переобучение для повышения квалификации или адаптации к новым условиям работы.

Индивидуальные условия труда:

9.16.В случае необходимости работникам могут быть предложены индивидуальные условия труда (например, гибкий график работы) для облегчения возвращения к рабочему процессу.

Поддержка семей участников СВО:

9.17.Супругам участников СВО предоставляются дополнительные льготы, такие как:

- Преимущественное право на получение отпуска одновременно с отпуском супруга-военнослужащего.
- Преимущественное право при сокращении среди работников, имеющих детей до 18 лет.
- Направление супругов участников СВО в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время и выходные дни возможно только с их письменного согласия, если у них есть дети до 14 лет
- Супругам участников СВО предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году в случае гибели или смерти военнослужащего (часть 2 статьи 128 ТК РФ).
- Работодатель гарантирует, что трудовой договор с супругом (супругой) погибшего ветерана боевых действий не может быть расторгнут по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели, если овдовевший супруг(супруга) не вступил в повторный брак (статья 264.1 ТК РФ)».

Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста

9.10. Работодатель обязуется предоставлять Работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения страховой пенсии по старости, в том числе, досрочно) следующие дополнительные гарантии:

- дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней;
- 2 дня в год для прохождения диспансеризации;
- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.11. Добиваться от Работодателя предоставления ежемесячной информации о перечислении страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

9.12. Активно участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, периодически информировать об этом Работников.

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

9.14. Обеспечивать детей Работников- членов профсоюза в возрасте до 14 лет (*включительно*) новогодними подарками и билетами на новогодние представления.

10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

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

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

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

гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников.

Работодатель обязуется:

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

Профсоюзный комитет обязуется:

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

11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

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

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

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

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

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

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

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель и ППО строят свои взаимоотношения в соответствии с Конституцией РФ и Конституцией Республики Башкортостан, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан—О профессиональных союзах», Законом Республики Башкортостан «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан» и другими законодательными актами на принципах социального партнерства в сфере труда, уважения и учета интересов сторон, обязательности выполнения настоящего коллективного договора и дополнительных соглашений к нему.

Работодатель обязуется:

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

12.3. Соблюдать права ППО, действующей у него, и ее выборных органов, установленные законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями (*глава 58 ТК РФ*).

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

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

реорганизации или ликвидации организации;
введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;
необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашений и контроля за их выполнением;
непосредственно затрагивающим интересы Работников (*статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, ст. 19 Закона Республики Башкортостан «Об профессиональных союзах»*).

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

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

12.8. Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать подпиской на периодическую печать (газету «Действие»), расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”).

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

12.10. Расследовать и учитывать все несчастные случаи, происшедшие со штатными, в том числе Работниками ППО и Работниками, входящими в состав выборных коллегиальных органов ППО.

12.11. Сохранять 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 в размере 1 % от начисленной им заработной платы на единый расчетный счет Объединённой профсоюзной организации Управления по

культуре и искусству Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан Российского профсоюза работников культуры.

12.12. Предоставлять свободное от работы время членам Профкома, иных выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессионального союза (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.).

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня его утверждения собранием трудового коллектива: с «15» февраля 2025г. и действует до 14 февраля 2028г. По истечении указанного срока либо заключается новый коллективный договор, либо продлевается настоящий на срок, не превышающий трёх лет.

13.2. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

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

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

13.6. Коллективный договор составлен в 4 экземплярах, имеющих одинаковую силу, по одному экземпляру для каждой Стороны и регистрирующих органов.

Локально-нормативные документы МБУ ДО ДМШ № 11 ГО г. Уфа РБ

1. Правила внутреннего распорядка.
2. Соглашение по охране труда .
3. План мероприятий по улучшению условий и оплаты труда.
4. Положение об оплате труда .
5. ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по трудовым спорам.
6. Положение об организации образовательного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.
7. Положение о материальном стимулировании работников и об оказании материальной помощи .
8. ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора.
9. ПОЛОЖЕНИЕ о порядке ведения коллективных переговоров.
10. ПРИКАЗ о проведении коллективных переговоров.
11. Протокол Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора.
12. Перечень разногласий по условиям коллективного договора.
13. Протокол разногласий Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора.
14. Акт проверки выполнения коллективного договора.
15. Протокол собрания работников.
16. Решение собрания работников.
17. Расчетный листок (образец).

В данном документе пронумеровано
и прошнуровано:

52 (пятьдесят два) листа

Директор МБУ ДО
ДМШ № 11 ГО г.Уфа РБ

О.Г. Хардин

