

Директор муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» муниципального района Балтачевский район Республики Башкортостан



Г.Л.Рахимзянова

« 15 » 02 2021г.

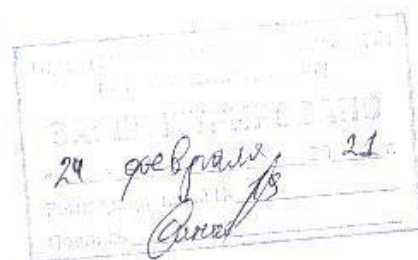
Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» муниципального района Балтачевский район Республики Башкортостан

И.Ф.Тукаева

« 15 » 02 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» муниципального района Балтачевский район Республики Башкортостан и профсоюзной организации муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» муниципального района Балтачевский район Республики Башкортостан
на 2021-2024 годы



Рассмотрен на общем собрании работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования МАУ ДО «Детская школа искусств» муниципального района Балтачевский район Республики Башкортостан
Протокол № 3 от 15.02.2021г.



Коллективный договор прошел предварительную регистрацию
Председатель профсоюзного комитета работников культуры

Г.З.Шаисламова

15.02.2021г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	3
3. Оплата труда.....	6
4. Трудовой договор и обеспечение занятости.....	8
5. Рабочее время и время отдыха.....	10
6. Охрана труда и экологическая безопасность.....	11
7. Условия и охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями.....	13
8. Условия труда и социальная защита молодежи.....	13
9. Социальные гарантии, компенсации и льготы.....	14
10. Жилищные условия.....	15
11. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа.....	15
12. Защита трудовых прав работников.....	15
13. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации..	15
14. Заключительные положения.....	16
15. Перечень приложений к коллективному договору	16

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» муниципального района Балтачевский район Республики Башкортостан (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, и заключенным между *Работникам и МАУ ДО «Детская школа искусств»* (далее - Работники) и муниципальным автономным учреждением дополнительного образования «Детская школа искусств» муниципального района Балтачевский район Республики Башкортостан (далее – Работодатель) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель МАУ ДО «Детская школа искусств» в лице директора **Рахимзяновой Гульназ Лябиповны**, действующий на основании Устава (доверенности, иных полномочий) «далее- Работодатель» и первичная профсоюзная организация МАУ ДО «Детская школа искусств» в лице её представителя **Тукаевой Ирины Фардатовны (далее – Профсоюзный комитет)**.

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

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

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

— повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

— создания благоприятного психологического климата в коллективе;

— практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают Первичную профсоюзную организацию (ее Профсоюзный комитет) единственным представителем интересов Работников, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), интересы всех Работников.

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших первичную профсоюзную организацию, представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию организации) денежные средства в размере, установленном первичной профсоюзной организацией, но не менее 1% месячной заработной платы, одновременно с выплатой заработной платы.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

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

1.5. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из положений Республиканского Соглашения между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2020-2022 годы (далее – Республиканское Соглашение). В случае если стороны указанных соглашений внесут в них существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся после обсуждения на общем собрании (конференции) Работников (пункт 9.15 Республиканского соглашения).

1.7. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже двух раз в год.

1.8. Работодатель обязуется, в течении 3-х рабочих дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменениями и (или) дополнениями к нему всех Работников организации, 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.)

1.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством.

В состав комиссии со стороны Работников могут включаться представители вышестоящей профсоюзной организации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпускаемой продукции и снижение ее себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

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 успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, уровня оплаты труда работников, их профессиональный уровень, 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. 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;

определяющей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности Работодателя, изменении структуры, перестройки 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, влекущих за собой изменение условий труда работников;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации 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;

об изменении показателей развития производства, норм и нормативов, технологий и т.п.;

о назначении и увольнении руководителей организации, ее подразделений;

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

о 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 организации, законодательством о профсоюзах, настоящим коллективным договором.

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

2.10. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.11. 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.

2.12. 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 ТК РФ, 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.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.13. Способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда.

2.14. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.15. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

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

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

2.18. 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.

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

2.20. 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.

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

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

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

2.24. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращении численности или штата Работников.

Работники обязуются:

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

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

2.27. Выполнять установленные нормы труда.

2.28. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2.29. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.30. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам.

2.31. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории организации.

2.32. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе

имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работодатель имеет право:

2.33. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

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

2.35. Принимать локальные нормативные акты;

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

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

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

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

свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

реализовывать иные права, предоставленные федеральными законами, законами Республики Башкортостан, коллективными договорами и соглашениями.

Работник имеет право на:

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

2.40. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

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

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

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

2.44. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, результатах СОУТ.

2.45. Дополнительное профессиональное образование.

2.46. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

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

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

2.49. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет (первичную профсоюзную организацию), а также на информацию о выполнении коллективного договора.

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

2.51. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества продукции, и ее конкурентоспособность

2.52. Обязательное социальное страхование.

3. ОПЛАТА ТРУДА

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

Работодатель обязуется:

3.2. 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 3.6 Республиканского соглашения).

3.3. Оплачивать труд Работников в соответствии с положением о системах оплаты труда, устанавливающим размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не ниже минимального размера оплаты труда, которое принимается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.5. В соответствии с Республиканским соглашением:

3.5.1. Устанавливать размеры месячной тарифной ставки 1 разряда основных профессий не ниже установленных Приложением №3 Республиканского соглашения (в случаях, когда отраслевыми соглашениями, заключенными на всех уровнях социального партнерства, применяются более высокие размеры тарифных ставок рабочих 1 разряда, чем предусмотрено Приложением №3 Республиканского соглашения, устанавливать наиболее благоприятные для работников размеры тарифных ставок).

3.5.2. Обеспечивать индексацию заработной платы в соответствии с ТК РФ, в случае задержки выплачивать заработную плату с учетом индексации, установленной коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Работодателя (индексация заработной платы бюджетников устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права в порядке).

3.5.3. 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 в 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);

3.5.4. 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, пункт 3.11. Республиканского соглашения), в период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте;

3.5.5. При отсутствии средств на текущем счете организации, но при наличии валютных средств в обязательном порядке использовать эти средства целевым назначением на погашение задолженности по заработной плате (пункт 3.12. Республиканского соглашения);

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

3.5.7. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. 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 не денежной 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);

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

3.5.9. Обеспечивать долю тарифной части в составе заработной платы не менее 50%.

3.6. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы не реже чем каждые полмесяца, 20 числа каждого месяца - аванс 5 числа следующего месяца расчет (т.е. не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена);

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

3.7. Выплачивать заработную плату в кассе Работодателя, либо 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 межразрядную разницу.

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

3.12. 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.

3.13. 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 (или) объема дополнительной работы.

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

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

3.16. 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 Пенсионный фонд РФ (п. 6.15 Республиканского соглашения) и утверждать форму расчетного листка с учетом мнения Профсоюзного комитета организации.

3.17. 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.

3.18. Предусмотреть дополнительные стимулы к продолжению трудовой деятельности граждан старшего поколения после наступления пенсионного возраста в целях использования профессионального потенциала граждан старшего поколения в роли наставников молодёжи на рабочем месте в виде советника.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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.

Работодатель обязуется:

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

4.3. Заключать срочные трудовые договора с принимаемыми вновь работниками только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и только в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.4. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.5. 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.

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

4.7. 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 месяца (*не менее чем за два месяца*) до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников соответственно не позднее, чем за 3 месяца (*не менее трех месяцев*) (ст.82 ТК РФ, п.2, ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п.2 ст.14 Закона 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).

4.8. 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.

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

4.10. Представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности 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.

4.11. 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:

- многодетные матери (отцы, опекуны), воспитывающие трех и более детей;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 20 лет;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- члены профсоюза(ов);
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы; (ст.179 ТК РФ);

4.12. 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.

4.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ с Работником — членом профсоюза, производить с предварительного письменного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза, членом которого является данный Работник (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

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

4.15. 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.

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

4.17. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2, 3 «а» части первой статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.18. 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.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

4.20. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

4.21. 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.

4.22. Обеспечивать защиту и представительство законных интересов Работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

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

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (*ст.91 ТК РФ*).

5.3. 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 не рабочий день без письменного согласия Работника и без учета мнения Профсоюзного комитета допускается лишь в случаях, установленных ст. 113 ТК РФ.

5.4. Право на оплачиваемые из собственных средств организации дополнительные выходные дни помимо случаев, предусмотренных законодательством, предоставляется отдельным категориям Работников:

- беременным женщинам - один день в месяц;
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам - 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;
- Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях - 2 дня в месяц;
- всем Работникам для прохождения медицинских осмотров - 2 дня в год.
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет - 2 дня в месяц.

5.5. Работа преподавателей организуется по расписанию уроков.

5.6. Установить в субботудень для методического самообразования преподавателя.

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

- на один час - для всех Работников (*ст. 95 ТК РФ*);
- на 2 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 и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (*ст. 108 ТК РФ*).

5.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней(*ст. 115 ТК РФ для преподавателей, 28 календарных дней – для работников*).

5.8. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.) 3 дня;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) 5 дней.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются Работникам сверх основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.10. 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.

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

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).

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

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

- а) участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий — до 35 календарных дней в году;
- б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) — до 14 календарных дней в году;
- г) работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- д) Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;
- е) Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - 14 календарных дней;
- ж) работникам в связи с новосельем – до 3 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 (ст. 263 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

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

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

Работодатель обязуется:

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

- а) улучшение условий и охраны труда работающих в т.ч. женщин;
- б) санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- в) улучшение экологической обстановки;
- г) обеспечение приоритета финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

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

6.5. Организовать обучение безопасным методами приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки

знания требований охраны труда.

6.5.1. Организовать обучение по охране труда членов комиссий по проведению специальной оценки условий труда, членов аттестационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов.

6.5.2. Осуществлять управление охраной труда совместно с профсоюзной организацией.

Предоставлять уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профессионального союза свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для выполнения возложенных на него обязанностей с сохранением среднего заработка, проводить совместно с профсоюзным комитетом его обучение и проверку знаний по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения, предусмотреть в данном коллективном договоре меры материального стимулирования его работы по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве в виде оплачиваемого выходного дня

6.5.3. Создать условия уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профессионального союза для осуществления контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, за возмещением вреда, причинённого здоровью работников, а также для участия в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

6.6. 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).

6.7. Проводить специальную оценку условий труда (далее — СОУТ) с обязательным участием представителей ППО.

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

6.9. Проводить экологические субботники

6.10. Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого Работника, в том числе через информирование и просвещение. Не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных Работников. 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.

6.11. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК).

6.12. Медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции (работ, услуг).

6.13. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда и последующую сертификацию работ по охране труда с участием представителей Профсоюзного комитета.

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием Профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК).

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

6.15. Возмещать вред, причиненный Работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, производить в размерах, сверх установленных действующим законодательством:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 10 годовых средних заработков;
- при установлении инвалидности II группы - 5 годовых средних заработков;
- при установлении инвалидности III группы - 1 годовой средний заработок;
- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев - 0,5 годового среднего заработка;

- при получении профессионального заболевания - 1 годовой средний заработок;

- полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.

6.15.1. Создать в организации за счёт собственных средств рабочее место для трудоустройства инвалида, получившего трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работником трудовых обязанностей, и имеющего в соответствии с индивидуальной программой реабилитации рекомендации к труду.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

6.19. Принимать участие в организации экологических субботников.

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

Работники в области охраны труда обязуются (ст.214 ТК):

6.21. 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.

6.22. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.23. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.25. 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).

6.26. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках. 6.27. Вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.27. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

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

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

Работодатель обязуется:

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

7.2. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так 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.

7.3. 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.

7.4. 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.

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

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

7.7. Предоставлять работающим женщинам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим представлением подтверждающего документа (п. 7.13.Республиканского соглашения).

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

В целях пополнения организаций 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 с молодежью.

8.2. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома.

8.3. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере 1000 руб.

8.4. Организовать работу с молодыми семьями.

8.5. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством

8.6. Предоставлять Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программа магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, установленном ТК РФ.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.7. Вести контроль за соблюдением установленных трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями норм, льгот и гарантий для молодых Работников.

8.8. Информировать Работников о деятельности профсоюзных организаций по защите их социально-трудовых прав и законных интересов.

8.9. 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.).

8.10. Организовывать конкурсы, посвященные в молодые Работники, специалисты, в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, КВН, вечера отдыха и т.д.

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

Молодые Работники обязуются:

Соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка.

Качественно и своевременно выполнять должностные обязанности, нормы выработки и производственные задания.

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

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ.

Работодатель обязуется:

9.1. Оказывать материальную помощь Работникам:

9.1.1. в связи с рождением ребенка в размере 1000 руб;

9.1.2. в связи с поступлением ребенка в школу в размере 1000 руб;

9.1.3. в связи со сложной операцией или длительной болезнью свыше 2-х месяцев;

9.1.4. в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.);

9.1.5. в связи с другими особыми обстоятельствами.

9.2. Оплачивать приобретение подарков для Работников в связи с юбилеями, а Профсоюзный комитет обязуется организовать поздравление и вручение подарков в связи с торжественными (значимыми) событиями в жизни Работника

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

с бракосочетанием — 3 дня;

с рождением или усыновлением ребенка — 3 дня;

с проводами детей в армию — 3 дня;

с бракосочетанием детей Работника — 3 дня;

с переездом на новое место жительства — 3 дня;

с празднованием юбилейных дат со дня рождения 2 дня;

с празднованием серебряной (золотой) свадьбы — 3 дня;

с участием в похоронах родных и близких — 3 дня;

с ликвидацией аварии в жилом помещении — 3 дня (ст. 116 ТК РФ) и т.д.

9.4. Осуществлять премирование Работников и оказание бесплатных услуг по организации торжеств в связи с юбилейными датами со дня рождения, годовщинами продолжительной работы в организации, уходом на пенсию в соответствии

Поощрять за безупречный труд в организации при стаже работы не менее 10(15) лет в связи с 50-летием в размере –1 оклада, 55-летием, 60-летием, 65-летием в размере 2 окладов;

Премировать руководителя творческого коллектива детей или солистов, завоевавших I, II и III места Республиканских, Всероссийских и т.п. фестивалей, конкурсов.

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

9.6. Ежемесячно через расчетные листы информировать Работников о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ (*п. 6.15 Республиканского соглашения*).

9.7. Обеспечивать детей Работников в возрасте до 16 лет (*включительно*) новогодними подарками и билетами на новогодние представления.

9.8. Осуществлять меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более 5 лет, и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации

Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста

9.9. 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 (ст.ст. 116, 128 ТК РФ);

- 2 дня в год для прохождения диспансеризации;

- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ст. 179 ТК РФ);

- запрет на увольнение работников предпенсионного возраста без трудоустройства на другую работу (должность).

Профсоюзный комитет обязуется:

9.10. Добиваться от Работодателя ежемесячной информации о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд.

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

10. ЖИЛИЩНЫЕ УСЛОВИЯ.

Работодатель обязуется:

9.12. Обеспечивать Работникам – специалистам право на получение ежемесячной компенсационной выплаты в соответствии с Законом Республики Башкортостан «О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности и рабочих поселках» через филиал ГКУ «Республиканский центр социальной поддержки населения» по Бирскому району и г. Бирск РБ по утвержденному перечню документов.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.13. Осуществлять контроль за выплатами компенсации за коммунальные услуги.

11. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель обязуется:

11.1. 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;

11.2. Организовать мероприятия направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

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

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

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

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

12.5. 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*).

12.6. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в соответствии с ТК РФ образовывать КТС и организовать ее работу.

13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения в соответствии с Конституциями РФ и РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами на принципах социального партнерства в сфере труда, уважения и учета интересов сторон, обязательности выполнения коллективных договоров и соглашений.

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

Работодатель обязуется:

13.3. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашением (*глава 58 ТК РФ*);

13.4. Не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения. (*ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”*);

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

реорганизации или ликвидации организации;

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

подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;

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

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

13.6. Предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

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

13.8. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель одновременно с выплатой заработной платы Работникам ежемесячно и бесплатно перечисляет членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников - членов профсоюза на расчетный счет Рескома профсоюза работников учреждения культуры в размере 1 % и на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации в размере 30 % от общей суммы начисленных профсоюзных взносов.

13.9. Предоставлять:

Членам КТС свободное от работы время на период участия в работе данной комиссии с сохранением среднего заработка.

Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя членов выборных профсоюзных органов, КТС, представителей ППО в комиссиях (советах на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами (*ст. 43 ТК РФ*).

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

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

14.4. 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.

14.5. При ликвидации МАУДО «Детская школа искусств» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

15. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

15.1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАУ ДО «Детская школа искусств».

15.2. Положение о комиссии по трудовым спорам.

15.3. Соглашение по охране труда.

Директор
муниципального автономного учреждения
«Детская школа искусств» муниципального района
Балтачевский район Республики Башкортостан
Г.Л.Рахимзянова

Председатель первичной профсоюзной организации

И.Ф.Тукаева