

РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН  
Отдел Государственного казенного  
учреждения Центральный  
межрайонный Центр занятости  
населения по Кушнаренковскому  
району  
ул. Рабочая 1А, с. Кушнаренково  
452230  
Тел.: (34780) 5-79-66  
№ 206 от 16.09.2019 г.

Руководителю МАУ ДО «Детская  
музыкальная школа» МР  
Кушнаренковский район РБ  
Низамовой В.Ф.

Председателю первичной  
профсоюзной организации  
Давлетшиной З.Ф.

452230. РБ, с. Кушнаренково  
ул. Октябрьская, д.60

### УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования «Детская музыкальная школа» муниципального  
района Кушнаренковский район Республики Башкортостан»  
на 2019-2022годы

Отдел ГКУ Центральный межрайонный центр занятости населения по  
Кушнаренковскому району сообщает, что коллективный договор муниципального  
автономного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная  
школа» муниципального района Кушнаренковский район Республики Башкортостан  
на 2019-2022 годы (далее – Коллективный договор, период действия с 28.08.2019 г.  
по 27.08.2022 г.) зарегистрирован 13 сентября 2019 года, регистрационный номер -  
7.

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

Начальник отдела ГКУ  
Центральный межрайонный  
ЦЗН по Кушнаренковскому району:

Специалист по труду:

  
Д.К. Рамазанов

  
Л.Г.Насибуллина

## Коллективный договор

муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
«Детская музыкальная школа» муниципального района  
Кушнаренковский район Республики Башкортостан  
на 2019-2022 годы

От работодателя:  
Директор  
муниципального автономного  
учреждения дополнительного  
образования «Детская музыкальная  
школа» муниципального района  
Кушнаренковский район  
Республики Башкортостан



В. Ф. Низамова

«28» августа 2019 г.

От работника:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального автономного  
учреждения дополнительного  
образования «Детская музыкальная  
школа» муниципального района  
Кушнаренковский район  
Республики Башкортостан

З. Ф. Давлетшина

«28» августа 2019 г.

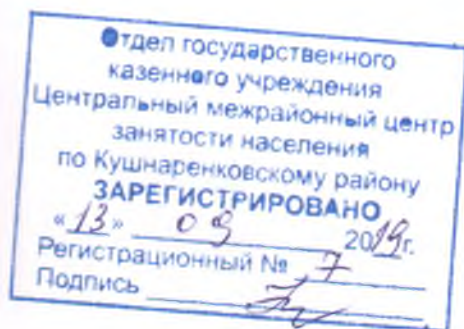
Коллективный договор прошел регистрацию в Кушнаренковской районной  
организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «  » \_\_\_\_\_ 20   г.

Председатель территориальной  
профсоюзной организации Г. М. Ахияруллина

(Ф. И. О.)

М. П.



Принят на собрании трудового коллектива  
Протокол № 2 от 28.08.2019 г.



## ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Раздел 5. ОПЛАТА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Раздел 8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

Раздел 9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ  
С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Раздел 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ



## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа» муниципального района Кушнаренковский район Республики Башкортостан (далее учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Башкортостан, Трудовым кодексом Российской Федерации, ФЗ «О профсоюзах»; Законом РБ "О профессиональных союзах", Республиканским соглашением между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан» и Правительством Республики Башкортостан на 2017-2019 годы.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Детская музыкальная школа» муниципального района Кушнаренковский район Республики Башкортостан в лице директора Низамовой Венеры Фаиловны, именуемый далее «работодатель», с одной стороны, и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией в лице председателя профсоюзного комитета муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» муниципального района Кушнаренковский район Республики Башкортостан (далее - профком), с другой стороны.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, республиканским и территориальным соглашениями, положения об условиях труда и его оплаты, социально-трудовых и профессиональных правах, гарантиях и льготах, предоставляемых работникам работодателем. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся также основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на основе равноправия сторон, свободы выбора при обсуждении вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Профком, действующий на основании Устава и Общего положения о первичных организациях Профессионального союза работников культуры РБ, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, а также представляющим и защищающим их интересы по вопросам социально-трудовых и связанных с трудом отношений.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию учреждения как единственного полномочного представителя работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» муниципального района Кушнаренковский район Республики Башкортостан по данному коллективному договору.

1.7. Представители сторон коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-



трудовым и экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течении трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения:

- членов профсоюза работников учреждения;
- работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» муниципального района Кушнаренковский район Республики Башкортостан не являющихся членами профсоюза, уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии ежемесячного перечисления на счет профсоюзной организации (через бухгалтерию учреждения) денежных средств в размере 1 % месячной заработной платы.

1.10. Положения настоящего коллективного договора в полном объеме обязательны для выполнения работодателем, первичной профсоюзной организацией и работниками.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Работодатель знакомит с условиями коллективного договора, другими нормативными правовыми актами, в том числе локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу.

1.14. Стороны два раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собраниях профсоюзного коллектива.

1.15. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, расторжения контракта с руководителем учреждения, подписавшим коллективный договор;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения - в течение всего срока реорганизации;

При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

1.7. Стороны договорились проводить политику, направленную на создание системы социально-трудовых отношений в администрации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, повышению уровня жизни работников.

В этих целях:

Работодатель обязуется:

- обеспечить выполнение задач, возложенных настоящим коллективным договором на руководство муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа» муниципального района Кушнаренковский район Республики Башкортостан;

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения, локальные нормативные акты;

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения или по согласованию с профкомом;



- создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя в порядке, определенной ст.384 Трудового кодекса Российской Федерации;

- два раза в год отчитываться перед трудовым коллективом и первичной профсоюзной организацией о результатах финансово-экономической деятельности учреждения;

- сотрудничать с первичной профсоюзной организацией, рассматривать конструктивные предложения профкома по вопросам социальной политики учреждения.

**Первичная профсоюзная организация обязуется:**

- способствовать успешной деятельности учреждения - Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» муниципального района Кушнаренковский район Республики Башкортостан по выполнению возлагаемых на него задач, соблюдению работниками трудовой дисциплины, качественному выполнению трудовых обязанностей;

- представлять и защищать права и интересы работников, на которых распространяются условия настоящего коллективного договора по вопросам социально-трудовых, а также связанных с трудом отношений;

- оказывать бесплатную юридическую помощь, в том числе через правовую службу Республиканской организации Башкортостана Профсоюза работников культуры;

- регулярно осуществлять контроль за выполнением коллективного договора и соблюдением законодательства о труде, об охране труда;

- участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов с целью защиты социально-трудовых прав работников;

- принимать меры по предупреждению трудовых споров и их урегулированию, способствовать созданию в коллективе благоприятного климата.

**Работники обязуются:**

- добросовестно и качественно выполнять свои должностные и функциональные обязанности, своевременно выполнять приказы и распоряжения руководителя;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы, правила и инструкции по охране труда;

- содержать свое рабочее место, оборудование, технику в чистоте и исправном состоянии, бережно относиться к имуществу учреждения;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем совместно с профкомом.

2.2. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. Рассматривать вопросы, связанные с сокращением численности или штата, предварительно с участием профкома (ст. 82 ТК РФ).



2.4.2. Осуществлять в соответствии с действующим трудовым законодательством, Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» согласованные с профкомом мероприятия по обеспечению занятости работников.

2.4.3. Информировать профком учреждения о сокращении численности или штата работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до сокращения соответствующих должностей.

2.4.4. При принятии решения о ликвидации учреждения или решения о сокращении должностей работников, численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщают в письменной форме органам службы занятости и профкому информацию о возможных массовых сокращениях должностей и увольнениях работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Критерии массового высвобождения определяются территориальным соглашением.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

2.4.6. Учитывать при рассмотрении преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения нормы статьи 179 ТК РФ

Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста, родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- несовершеннолетним работникам;
- награжденных государственными наградами в связи с трудовой деятельностью.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.4.7. Оказывать содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

2.4.8. Предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.4.9. Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, п.3 и п.5 части первой ст.81 ТК РФ, с учетом мотивированного мнения профкома.

2.5. Стороны договорились, что:

2.5.1. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

2.5.2. Работодатель обязуется обеспечить сохранность документов работников (личных карточек, личных дел, иных документов по учету кадров, бухгалтерской документации, содержащих в себе сведения о заработной плате работников, пр.), а при реорганизации, ликвидации учреждения сдать данные документы в архив в надлежащем порядке. Работодатель несет ответственность за сохранность указанных выше документов, согласно действующего законодательства;

2.5.3. Согласно Постановлению Правительства РФ от 16.04.2003г. №225 «О трудовых книжках» работодатель обязуется назначить ответственное лицо за ведение, хранение, учет и



### Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания распоряжения о поступлении на работу, о приеме на работу.

3.3. В трудовом договоре оговариваются сведения о работнике, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсация и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменном виде.

3.4. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении 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.

3.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу работника (до подписания трудового договора) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

### Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа» муниципального района Кушнаренковский район Республики Башкортостан определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома (Приложение №1), а также условиями трудового договора.



4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАОУ ДОД «ДМШ» МР Кушнаренковский район РБ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин, работающих на селе - 36 часов в неделю, если им не установлена меньшая продолжительность рабочего времени.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МАОУ ДОД «ДМШ» МР Кушнаренковский район РБ.

4.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов преподавателям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст.92 ТК РФ.

4.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения профкома.

Работа в выходной и нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также с учетом мнения профкома.

4.9. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где условия работы допускают такую возможность.

5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МАОУ ДОД «ДМШ» МР Кушнаренковский район РБ.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в



соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Стороны обязуются довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков на следующий год. Работодатель предоставляет преподавателям ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, а для сотрудников 28 календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

при рождении ребёнка в семье до 2 дней;

в связи с переездом на новое место жительства до 2 дней;

для проводов детей в армию до 2 дней;

в случае свадьбы работника (детей работника) до 3 дней;

на похороны близких родственников до 3 дней;

на сенокосение - до 3 календарных дней;

на пастьбу личного скота до 2 дней

5.2.2. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением средней месячной заработной платы:

- не освобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» муниципального района Кушнаренковский район Республики Башкортостан - 3 календарных дня;

- матерям (одиноким отцам), направляющим детей - школьников в первый класс - 1 день (1 сентября).

5.3. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, работнику, по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность данного отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом учреждения.

5.5. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.6. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **Раздел 5. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

5.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников (приложение № 2).

5.2. Положение включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и размеров минимальных ставок заработной платы;

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), квалификационным уровням, занимаемой



должности, профессиональной подготовке, категории, разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (далее - минимальные оклады и ЕТКС соответственно);

минимальные размеры ставок заработной платы по - ПКГ, (далее - минимальные ставки заработной платы);

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

5.4. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам.

5.5. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.6. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и образовательных учреждений».

5.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

5.8. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

5.9. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки с учетом совета трудового коллектива.

6. Работодатель обеспечивает целевое использование средств, направленных на оплату труда работников учреждения.

6.1. Денежное содержание, заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца - 18 числа, за вторую половину месяца - 3 числа. При совпадении выплаты дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится на кануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Устанавливается плановый размер аванса из расчета 40% тарифной ставки должностного оклада работников.



Внеплановый аванс работнику выдается на основании личного заявления в счет заработной платы в размере не более 50 % среднемесячного заработка.

Работникам выдается расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в пенсионный фонд.

Денежные средства перечисляются по письменному заявлению работников на указанный ими счет в банке.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты денежного содержания, заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

6.2. Повышение уровня заработной платы и ее индексация производятся в сроки и порядке, предусмотренных законодательством.

6.3. Оплата командировочных расходов производится с учетом роста цен на услуги в сумме двести рублей за сутки.

## **Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда и экологической безопасности;

6.1.2. Создать с профкомом совместную комиссию по охране труда на паритетной основе, обеспечить ее и уполномоченного по охране труда нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда, поощрять морально и материально.

6.1.3. Знакомить работников при поступлении на работу, приеме на работу с требованиями охраны труда;

6.1.4. Разработать совместно с профкомом ежегодный План мероприятий по охране труда, который включает в себя организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 3).

6.1.5. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения;

6.1.6. Обеспечить ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров;

6.1.7. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

6.1.8. Организовать проведение периодического медицинского осмотра работников учреждения. Предоставлять работникам один оплачиваемый день в году для прохождения периодического медицинского осмотра;

6.1.9. Периодически проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда и информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях;

6.1.10. Обеспечить учреждение медицинскими аптечками с необходимым минимумом медикаментов и препаратов. Установить места нахождения аптечек: приемная, учебные классы.

6.1.12. За счет средств учреждения обеспечить приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезжиривающих средств. Перечень профессий и нормы выдачи им специальной одежды и средств индивидуальной защиты приведен в Приложении №4;



6.1.13. Периодически проводить с профкомом экологические субботники по уборке территории и кабинетов.

6.1.14. Обеспечить регулярный вывоз бытового мусора с территории и служебных помещений учреждения.

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. Содействовать созданию в учреждении здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда и экологической безопасности;

6.2.2. Принимать меры по выполнению работникам норм, правил, инструкций по охране труда;

6.2.3. Через уполномоченных профкома по охране труда осуществлять контроль за состоянием охраны труда, и экологической безопасности в учреждении за соблюдением законных прав и интересов работников по этим проблемам.

## Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1 Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников учреждения и членов их семей. В этих целях работодатель обязуется:

Оказывать помощь в получении земельного участка под строительство жилого дома.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Совместно с профкомом создать комиссию по социальному страхованию и поручить ей контроль за целевым использованием средств социального страхования. Обеспечить качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготную пенсию, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов на обязательное пенсионное страхование; информировать работников о сведениях, представленных в органы Пенсионного фонда;

7.2.2. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей дошкольного возраста местами в детских дошкольных учреждениях.

7.2.3. Организовать совместно с профкомом отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период школьных каникул;

7.2.4. Организовывать совместно с профкомом проведение новогодних праздников для работников и членов их семей, выделив на эти цели денежные средства за счет учреждения.

7.3. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7.4. Работодатель обязуется выделять средства для поощрения работников за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 5 (10, 15) лет; том числе оказывать материальную помощь:

- в связи с юбилейными датами за долголетнюю безупречную работу работника:
  - при достижении 50 лет;
  - при достижении 55 лет (женщин);
  - при достижении 60 лет (мужчин);
  - при рождении ребенка, свадьбы работника;
- в особых случаях (несчастные случаи, стихийные бедствия, смерти близких родственников (родителей, супруга, детей);
- бывшим работникам, ушедшим на пенсию в связи с Днем пожилых людей;
- при увольнении по достижению пенсионного возраста, с учетом вклада работникам, стажа его работы в учреждении ;
- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев;



## **Раздел 8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Создать условия, способствующие адаптации молодых специалистов к трудовой деятельности, их активному участию в жизни коллектива;

8.1.2. Предоставлять возможность повышения квалификации и получения специальности в учреждениях высшего профессионального образования;

8.1.3. Способствовать улучшению жилищных условий молодых работников путем:

- постановки на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- содействия в оформлении ипотечного жилищного кредитования, в строительстве индивидуального жилья, получения земельного участка.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

8.2.2. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий;

8.2.3. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, поощрять молодежный профсоюзный актив учреждения, ведущий эффективную производственную и общественную работу;

8.2.4. Оказывать материальную помощь при вступлении молодого работника в брак, при рождении ребенка.

## **Раздел 9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ.**

9.1. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством Работодатель обязуется:

9.1.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время;

9.1.2. Предоставлять, по заявлениям женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве 1 дня в месяц;

9.1.3. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

9.1.4. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением устанавливать неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

## **Раздел 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, Законом РБ «О профессиональных союзах» и



иными законами и нормативными правовыми актами.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять и защищать их интересы;

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль по обязательному социальному страхованию. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию. Совместно с работодателем организовывать мероприятия по летнему оздоровлению детей работников.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссии по аттестации рабочих мест. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

11. Контролировать своевременность регистрации работников в системе персонифицированного учета и представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников, а также своевременное и в полном объеме перечисление работодателем отчислений в органы Пенсионного фонда России. В этих целях профком создает комиссию по пенсионным вопросам.

12. Оказывать материальную помощь, поощрять членов профсоюза.

13. Совместно с работодателем осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

14. Способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

15. Принимать участие в решении вопросов предоставления жилья работникам, земельных участков для строительства жилья;

16. Добиваться от работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом;

17. Представлять интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы, при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя;

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

19. Обеспечить избрание уполномоченного лица по охране труда, участие в комитетах по охране труда представителей профкома;



20. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;
21. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда в организации, добиваться устранения выявленных нарушений;
22. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
23. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
24. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников;

## **Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

11.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах», ТК и другими законодательными актами.

11.2. Стороны договорились о том, что:

11.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.2.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

11.2.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи и оргтехникой.

11.2.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников учреждения, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком предоставлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.2.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.2.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК



РФ).

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

11.4. Члены профкома муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа» муниципального района Кушнаренковский район Республики Башкортостан включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

11.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

В частности, работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении 1 года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11.6. Работодатель признает, что профком является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов муниципальных служащих и работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Закона № 10-ФЗ);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых (служебных) споров.

## **Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились:

12.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

12.2. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора;

12.3. Рассматривать в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

12.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3



месяца до окончания срока действия данного договора;

12.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

#### ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников
2. Положение об оплате труда
3. План организационно-технических мероприятий по улучшению условий охраны труда, здоровья работающих и детей
4. Соглашение администрации и профсоюзного комитета по охране труда
5. Положение о фонде охраны труда
6. Положение о порядке установления стимулирующих выплат и премирования работников
7. Соглашение по проведению мероприятий по охране труда