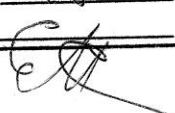


Принят на общем  
собрании коллектива  
от «22» мая 2023  
протокол № 14

**Коллективный договор**  
**Муниципального автономного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Детская музыкальная школа им. Б.Гайсина»**  
**Муниципального района Аургазинский район**  
**Республики Башкортостан**  
**на 2023-2026 г.г.**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЮГО-ВОСТОЧНЫЙ МЕЖРАЙОННЫЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ 03
<b>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО</b>
30.06.2023 г.
Регистрационный № 08
Подпись _____



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключенным между Работниками и Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2 Сторонами коллективного договора являются: Учредитель Муниципального района Аургазинский район, в лице администрации муниципального района Аургазинский район Республики Башкортостан, именуемый далее «Учредитель», Работодатель Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа им. Б.Гайсина», в лице его представителя – директора Мусина М. З., именуемый далее «Работодатель» с одной стороны, и работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа им. Б.Гайсина», в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной группы Хабибуллиной Л.Н., именуемые далее «работники» с другой стороны.

1.3 Стороны обязуются строго выполнять данный Коллективный договор, который распространяется на всех работников ДМШ им. Б.Гайсина, в том числе на не состоящих в профсоюзе, а также на временных, сезонных и принятых по контракту.

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

- Создания социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующих его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;
- Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положения Работников по сравнению с действующим законодательством;
- Повышения уровня жизни Работников и их семей;
- Создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- Практической реализации принципов, социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5 Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава профсоюза работников культуры (зарегистрирован в Министерстве Юстиции РФ 07.03.1996г., регистрационный № 61) является полномочным представительным органом Работников МАУ ДО «ДМШ им. Б.Гайсина», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6 Работодатель признает первичную профсоюзную группу МАУ ДО «ДМШ им. Б.Гайсина» в лице ее профсоюзного комитета, как единственного,

полномочного представителя Работников, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституциями РФ и РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан «О профессиональных союзах», территориальными, отраслевыми соглашениями, Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединением работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан.

1.7 Все вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с профсоюзным комитетом.

1.8 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.9 Работники, являющиеся членами профсоюза, уполномочившие первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, при наличии письменных заявлений ежемесячно перечисляют на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию учреждения) денежные средства в размере 1% месячной заработной платы (ст.377 ТК РФ).

1.10 Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения. Настоящий коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с действующим Законодательством и отраслевым соглашением (ст.44 ТК РФ).

1.11 Трудовые договоры, заключаемые с Работниками учреждения, локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором. Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

1.12 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательной организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

1.14 При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15 При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16 Работодатель обязуется, не позднее месяца после подписания, ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех сотрудников учреждения, а также всех вновь поступающих работников, при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц, через информационные стенды.)

1.17 Настоящий коллективный договор вступает в силу с 22 мая 2023 года и действует по 21 мая 2026 года включительно.

## **2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости.**

2.1 Стороны договорились, что:

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2 Работодатель обязуется:

2.2.1 Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и 3 работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2 При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работника под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3 В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

2.2.4 В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать,

прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.5 Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.3.1 Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей иных обособленных структурных подразделений образовательной организации – шести месяцев.

2.3.2 При приеме на работу испытание не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207, 280 ТК РФ.

2.3.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.4 Условия трудового договора работника могут быть изменены по соглашению сторон. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4.1 Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора в соответствии с трудовым законодательством.

2.5 Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5.1 Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и отпуска (за исключением увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации).

2.6 В соответствии со статьей 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.7 Работодатель проводит политику содействия занятости Работников. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест. Работодатель обеспечивает:

2.7.1 Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

2.7.2 Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования.

2.7.3 Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

2.8 Работодатель обязуется сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ. Массовым является увольнение 20 % от общего числа работников в течение 60 календарных дней.

2.8.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата остается за работниками с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 5 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного

года. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

2.9 О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.10 Работодатель предоставляет Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, информацию о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

2.11 Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую 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.

2.12 Выходное пособие выплачивается работникам при увольнении в порядке и случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

### **3. Рабочее время**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организации определяется расписанием занятий (графиком работы), планами и графиками работы образовательной организации, утверждаемыми директором образовательной организации. Рабочее время и время отдыха иных работников определяется графиками работы, утверждаемыми директором образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или устанавливается трудовым договором, заключаемом с работником.

3.2 Работодатель имеет право привлекать работников к выполнению трудовых функций исключительно в соответствии с их квалификацией и должностью, установленной при приеме на работу, должностными инструкциями и обязанностями работников МАУ ДО «ДМШ им. Б.Гайсина».

3.3 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Норма рабочих часов за ставку заработной платы установлена для преподавателей – 18 часов в неделю, для концертмейстеров – 24 часа в неделю. В зависимости

от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.4 Продолжительность рабочего времени других работников не может превышать 40 часов в неделю.

3.5 Минимальная продолжительность нормированного рабочего времени определяется в пределах тарифной ставки для штатных сотрудников, максимальная продолжительность нормированного рабочего времени – 8 часов в сутки и 40 часов в неделю; по желанию педагога максимальная продолжительность нормированного рабочего времени может быть увеличена до 9 академических часов в сутки, но не более 48 часов в неделю.

3.6 Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) преподавателям и другим педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной школе. Объем преподавательской работы руководителя МАУ ДО «ДМШ им. Гайсина» определяется органами управления культуры по подчиненности ДМШ им. Б.Гайсина.

3.7 Стороны договорились, что для преподавателей устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, выходные дни, согласно индивидуальному расписанию, утвержденному директором, и продолжительности ежедневной работы.

3.8 Стороны договорились, что все кратковременные разовые изменения, связанные с производственной необходимостью (болезнью преподавателя, ученическим отпуском и т.п.) решаются Работодателем в приказном порядке в письменном виде с обязательной оплатой.

3.9 Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) может быть изменен по инициативе Работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся, классов (групп).

3.10 Рабочее время преподавателя в МАУ ДО «ДМШ им. Б.Гайсина» определяется расписанием.

3.11 Рабочий день в МАУ ДО «ДМШ им. Б.Гайсина» начинается не ранее 9 часов и заканчивается не позднее 20 часов.

3.12 Нагрузка свыше одной ставки предоставляется по усмотрению администрации и в связи с производственной необходимостью.



3.13 Если у преподавателя по специальности отсутствует документация на учащихся, то Работодатель имеет право платить заработную плату в объеме не более 1 ставки.

3.14 В каникулярное время, не совпадающее с отпуском, педагоги привлекаются к работе по инициативе Работодателя в следующем порядке:

- для работающих на 1 ставку с 9.00 до 12.00
- для работающих более чем на одну ставку минимально с 9.00 до 13.00, максимально – не более чем в пределах учебной нагрузки, установленной тарификацией до начала каникул.

3.15 Работники МАУ ДО «ДМШ им. Б. Гайсина» имеют право:

- На сокращенную рабочую неделю;
- на удлиненный оплачиваемый отпуск.

3.16 Стороны признают, что специфика производства требует сверхурочной работы, регулируемой законодательством о труде. За работу в праздничные дни работникам предоставлять отгулы в каникулярное время или производить оплату в двойном размере согласно ТК РФ и РБ.

3.17 Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ. Привлечение к сверхурочным работам допускается за исключением случаев, указанных в части 3 ст.99 ТК РФ только с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

3.18 Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами РФ и РБ. Привлечение к сверхурочной работе женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.19 Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.20 Перечень работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

3.21 В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная,

организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.22 Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.23 В периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

#### **4. Время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организации определяется расписанием занятий (графиком работы), планами и графиками работы образовательной организации, утверждаемыми директором образовательной организации. Рабочее время и время отдыха иных работников определяется графиками работы, утверждаемыми директором образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или устанавливается трудовым договором, заключаемым с работником.

4.2 В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению педагогических работников, ведущих преподавательскую работу

4.3 Настоящим Договором устанавливается право преподавателей пользоваться дополнительно 5 мин. перерывом после 2 уроков и перерывом на обед согласно индивидуальному расписанию, но не менее 1 часа.

4.4 Специальные перерывы для обогрева и отдыха, их продолжительность и порядок предоставления устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5 Каждый преподаватель, работник имеет право на два выходных дня от 5-ти дневной рабочей недели, а при педагогической нагрузке не более 33 часов в неделю на один методический день соответственно с расписанием занятий.

4.6 Настоящим Договором устанавливается правило предоставлять работникам МАУ ДО «ДМШ им. Б.Гайсина» по их желанию в первый год после вступления в брак выходные дни так, чтобы они у супругов совпадали.

4.7 Право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска имеет каждый работающий в МАУ ДО «ДМШ им. Б.Гайсина».

4.8 Педагогическим работникам и сотрудникам МАУ ДО «ДМШ им. Б.Гайсина» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый трудовой отпуск, продолжительность которого устанавливается в соответствии с законодательством РФ и РБ. Педагогическим работникам в количестве 56 календарных дней, остальным работникам – продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.9 Оплачиваемый трудовой отпуск предоставляется ежегодно в летнее время по заявлению работающего и решения администрации МАУ ДО «ДМШ им. Б.Гайсина. О решении предоставления отпуска Работодатель извещает Работника не позднее, чем за 15 дней.

4.10 По желанию работника, с согласия Работодателя, очередной оплачиваемый трудовой отпуск может быть предоставлен вне графика. В данном случае работник извещает администрацию о своем желании в письменном виде не позднее, чем за 2 недели.

4.11 Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.12 Стороны согласились: о возможности предоставления работникам МАУ ДО « ДМШ им. Б.Гайсина» дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю и членам первичной профсоюзной группы, за отсутствие листков временной нетрудоспособности в течение учебного года– 3 календарных дня.

4.13 Дополнительные отпуска предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Работодатель с учетом финансовых и производственных возможностей может устанавливать работникам дополнительные отпуска (полностью или частично) сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

4.14 Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и других уважительных причин с согласия Работодателя может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы. В обязательном порядке Работодатель предоставляет такой отпуск в следующих случаях:

- Родственникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок по заключению учреждения здравоохранения.

- Работающим пенсионерам по возрасту до 1 месяца (в летнее время)
- Работникам в связи со своей юбилейной датой в 1-2 дня.

4.15 Работодатель по своему усмотрению может оплачивать полностью или частично дни этих отпусков. Работник может использованные дни отработать.

4.16 В интересах педагогов и учащихся и создания лучших условий для реализации учебного процесса Работодатель может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшими праздничными днями.

4.17 Сотрудникам за работу в течение учебного года за отсутствие листков временной нетрудоспособности, что способствует качеству учебного процесса, и имеющих нагрузку 1,5 ставки и выше, предоставляются с согласия Работодателя и Профсоюзного комитета до 3-х дополнительных дней отдыха в каникулярное время или к отпуску. Решение об оплате данных дополнительных дней принимает Работодатель.

4.18 Стороны договорились, что социальные отпуска без оплаты предоставляются работающим, согласно их письменному заявлению с указанием причины.

4.19 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению с согласия работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.20 Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет– 14 календарных дней;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему (ей) ребенка в возрасте до 14 лет– 14 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов сына в армию – 3 дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней; - на похороны близких родственников – 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – 14 дней;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 дней;
- работающим инвалидам – 60 дней;
- в случае необходимости один дополнительный день при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;
- педагогическим работникам, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы – отпуск сроком до одного года.

4.21 За работу в праздничные дни, а также за срочную сверхурочную работу, которая производится преподавателями в свободное от уроков время, либо в методический день, если не была произведена денежная оплата труда, работникам МАУ ДО «ДМШ им. Б.Гайсина» по их заявлению предоставляются дополнительные дни отдыха (отгулы) в каникулярное время.

4.22 Работодатель не может отказать работнику в предоставлении отгула в каникулярное время, если нет срочной работы, связанной с квалификацией и должностными обязанностями сотрудника.

4.23 Установление сокращенного рабочего дня в каникулярное время, является инициативой Работодателя и не служит компенсацией сотрудникам переработанного сверхурочного времени.

4.24 При установлении режима работы, предусмотренного п.4.7 по инициативе Работодателя, уменьшение количества отгулов, заработанных сотрудниками во внеурочное время, не происходит.

## **5. Оплата труда**

5.1 Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством, настоящим Договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами с работниками.

5.2 Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества, количества и условий работы, а также гарантированные, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

5.3 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы в Республике Башкортостан.

5.4 Для оплаты труда преподавателей устанавливаются оклады соответственно с Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования в сфере культуры и искусства, утверждённым постановлением Правительства Республики Башкортостан от 14 ноября 2018 г. № 543 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования в сфере культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Башкортостан». И выполняемой нагрузки, согласно тарификации;

5.4.1 оплата труда преподавателей и концертмейстеров устанавливается в соответствии с законодательством РБ и РФ. Положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан, утверждённого постановлением Правительства Республики Башкортостан от 28 октября 2008 года № 376;

5.4.2 должностные оклады устанавливаются согласно штатного расписания, утвержденного в установленном порядке, приказом директора Учреждения.

5.5 Изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда вносятся в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6 Работодатель обязуется обеспечить штатных преподавателей и концертмейстеров учебной нагрузкой не менее 1 ставки, если нет иного письменного заявления преподавателя.

5.7 Работодатель и «Учредитель» оставляют за собой право при наличии в бюджете денежно-финансовых средств устанавливать преподавателям и концертмейстерам повышенные тарифные ставки.

5.8 В соответствии с Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Республики Башкортостан на 2018-2020 годы (пункт 9.2):

5.8.1 обеспечивать своевременную выплату Работникам заработной платы. В случае задержки заработной платы по вине Работодателя она выплачивается с индексацией в соответствии с индексом роста потребительских цен, официально определяемым Комстатом Республики Башкортостан;

5.8.2 при нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в

установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом и трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст.236 ТК РФ);

5.8.3 сохранять за работником средний заработок на весь период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ), оплачивать как простой по вине Работодателя - в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника (раздел 3. Республиканского соглашения на 2020-2022 г.г.), в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.9 Заработная плата выплачивается работникам Учреждения не реже, чем каждые полмесяца: 20 числа за первую половину месяца, 05 – за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.10 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. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ, раздел 6. Республиканского соглашения РБ на 2020- 2022г.г.).

5.11 Выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд (пункт 4.15 Республиканского соглашения РБ на 2020-2022 г.г.).

5.12 Средний заработок для оплаты ежегодного отпуска, ученического отпуска и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, для оплаты служебной командировки исчисляется за последние 12 календарных месяцев согласно ТК РФ ст. 139.

5.13 Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае невыплаты в срок отпуск переносится по желанию Работника до получения им отпускных выплат.

5.14 Производить компенсационные выплаты в соответствии с «Положением об оплате труда работников»:

– за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором до 100 % от оклада;

– за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

– по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ). В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере;

– за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда;

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), который начисляется на фактический заработок (Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, (должностным окладам) работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативно правовыми актами Республики Башкортостан).

5.15 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, по санитарно- эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего и учебно- вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы по тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

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

5.17 Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований.

5.18 Ставить в известность Работника об изменении существенных условий труда: систем и размеров оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), разряда работы, совмещения профессий и других, не позднее, чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

5.19 Не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы.

5.20 На основании Положения о Почетной грамоте министерства культуры Республики Башкортостан премировать Работников в размере не более пяти минимальных размеров оплаты труда.



5.21 Предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяется федеральными законами.

5.22 При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральными законами.

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

5.24 Удержания из заработной платы Работника производятся при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК РФ).

5.25 Изменение должностных окладов работников производится:

- при присвоении квалификационной категории педагогическому работнику со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при внесении соответствующих изменений в нормативно правовые акты, регулирующих данный вопрос.

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

## **6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

6.1 Увольнение, перевод работников осуществляется на основаниях, предусмотренных настоящим Договором, ТК РФ и иными федеральными законами (а также статья 336 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

6.1.1 При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации Учреждения (если увольняемый является членом профсоюза), не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, - не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ); уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

6.1.2 Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ.

6.2 Стороны договорились, что:

– преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 5 лет (статья 179 ТК РФ), и выполняющие установленные целевые показатели эффективности деятельности Учреждения;

– при сокращении численности или штата работников Работодатель обязуется не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно;

– высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ).

6.3 Разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения учреждения;

6.3.1 в целях координации и осуществления, предварительных мер по смягчению массового высвобождения работников, принимать решения по вопросам приватизации, реструктуризации, перепрофилирования, передачи в аренду, доверительное управление, ликвидации или банкротства учреждения с учетом мнения и предложений Профсоюзного комитета.

6.4 Заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат Работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;

6.5 Принимать все меры к недопущению сокращения численности работающих.

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов учреждения, трудовых договоров и настоящего коллективного договора;

- предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при принятии Работодателем локальных нормативных актов, расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

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

- участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых увольнений Работников;
- при проведении аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке делегировать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (ч.3 ст. 82 ТК РФ).

## **7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для ведения уставной деятельности Учреждения.

7.2. Работодатель определяет формы переподготовки и повышения квалификации работников.

7.3. Работодатель обязуется:

- организовывать переподготовку и повышение квалификации работников;
- содействовать работнику, желающему повысить квалификацию;
- содействовать реализации права педагогического работника на повышение квалификации не реже чем один раз в три года;
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ) в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего образования, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176 ТК РФ;
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Минобрнауки РФ от 07 апреля 2014 года № 276), а также по результатам аттестации в целях

установления квалификационных категорий устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям, должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

7.4 После истечения срока действия квалификационной категории, на основании личного заявления, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет; в течение года после выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- длительной командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил Российской Федерации;
- возобновления педагогической деятельности после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращения штата или численности работников, а также ухода на пенсию (независимо от вида пенсии);
- за год до наступления пенсионного возраста.

7.5 Оплата труда ежегодно устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа на срок, определенный коллективным договором, но не более трёх лет.

7.6 График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок её действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

7.7 По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

7.8 Работодателям рекомендуется:

- предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории письменно не позднее, чем за 3 месяца;
- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности,

или предоставить по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

7.9 Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию, через два года после её установления вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации в целях установления высшей категории как по занимаемой должности, так по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) или профиль деятельности.

7.10 Педагогические работники, имеющие высшую категорию по одной должности, имеют право проходить аттестацию в целях установления высшей категории по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

7.11 Стороны рекомендуют работодателям предоставлять работникам – членам и экспертам Аттестационной комиссии Министерства культуры Республики Башкортостан по аттестации педагогических работников ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до трех календарных дней.

## **8. Условия охраны труда. Производственный быт.**

8.1 Работодатель, в лице директора при приеме на работу проводит соответствующие инструктажи по пожарной обязанности, охране труда, технике безопасности.

8.2 Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда и охрану труда работников в соответствии с ТК РФ, правилами, инструкциями по охране труда.

8.3 Выделяет средства на мероприятия по охране труда в размерах, предусмотренных законодательством, а также коллективными договорами и соглашениями.

8.4 Обязуется 1 раз в год из своих средств оплачивать обязательный медицинский осмотр работникам МАУ ДО «ДМШ им. Б.Гайсина».

8.5 Работодатель обязан:

8.5.1 предоставить оборудованное помещение (холодильник, электроплита, электрочайник, столы, стулья) для питания работников школы. Ответственность за чистоту в ней и правильное пользование берут на себя «работники» школы;

8.5.2 предоставить оборудованное помещение (столы, стулья, шкаф, фортепиано) для самоподготовки учащихся в свободное от уроков время.

8.6 Предоставляет работникам школы внеочередной отпуск, если им выделена срочная путевка на санаторно-курортное лечение. Вопросы оплаты данного отпуска решаются по согласованию совместно с профсоюзной организацией.

8.7 Расписание занятий в МАУ ДО «ДМШ им. Б.Гайсина» должно предусматривать перерыв достаточной продолжительности для питания учащихся и работников школы.

8.8 Работодатель обязан выполнять предложения профкома об устранении выявленных ими нарушений в области охраны труда.

8.9 Организует 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.

8.10 Осуществляет управление охраной труда совместно с профсоюзной организацией; предоставляют уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профессиональных союзов свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей с сохранением среднего заработка, проводят совместно с профсоюзным комитетом их обучение и проверку знаний по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения, предусматривают в коллективном договоре меры материального стимулирования их работы по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

8.11 Создает условия уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профессиональных союзов для осуществления контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, за возмещением вреда, причиненного здоровью работников, а также для участия в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;

8.12 Возмещает вред, причиненный жизни и здоровью работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, сверх выплат, предусмотренных законодательством, на условиях, установленных коллективным договором;

8.13 Возмещает в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, на условиях, установленных коллективным договором, расходы на погребение сверх расходов, установленных законодательством;

8.14 Создает в организациях, за счет собственных средств рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду.

## 9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1 При согласовании сторон коллективным договором устанавливаются следующие дополнительные гарантии:

- обеспечение полного информирования о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения списков работ, профессий, должностей, специальностей с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости;
- содействия созданию комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

9.2 предоставлять Работникам при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем, согласно ст. 128 ГК РФ:

- для проводов детей в армию;
- в связи с бракосочетанием детей Работника;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения;
- для ликвидации аварии в жилом помещении;
- отцы в период пребывания жены в родильном доме;
- родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в вузы;
- по уходу за тяжелобольными членами семьи;

9.3 предоставлять оплачиваемые дни отдыха в случаях: рождения ребенка, собственной свадьбы, свадьбы детей, смерти члена семьи:

- в связи со свадьбой – 3 дня;
- с похоронами родных и близких до 3-х дней, не считая дней проезда;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка;
- с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- работникам, дети которых идут в 1 класс - 1 сентября.

9.4 Предоставлять педагогическим работникам по истечении 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

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

9.6 Ежемесячно информировать застрахованных лиц, работающих в учреждении, о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд (пункт 4. Генерального соглашения РБ на 2018-2020 гг.).

9.7 Обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в учреждении.

9.8 Обеспечивать оздоровление в детских оздоровительно-воспитательных организациях, в период школьных каникул детей Работников при наличии средств.

9.9 Обеспечивать детей Работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления за счет средств профсоюзного комитета.

9.10 При выделении дополнительных финансовых средств производить социальные выплаты стимулирующего характера низкооплачиваемым работникам учреждения с целью доведения оплаты их труда до величины прожиточного уровня. Размер выплат и категории работников, которым они начисляются устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом исходя из суммы прожиточного минимума, установленного на данный момент.

9.11 Рассматривать вопросы о выделении путевок на санаторно-курортное лечение при наличии справок установленной формы о мед. показаниях для санаторно-курортного лечения наиболее нуждающихся работников.

9.12 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

9.12.1 работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

9.12.2 работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст.185.1 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

9.13 Получать от Работодателя ежемесячную информацию о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд.

9.14 Активно работать в комиссии по социальному страхованию. Осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом Работников.

9.15 Контролировать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получении дополнительных льгот.

9.16 Организовывать чествование пенсионеров к Международному Дню пожилых людей.



9.17 Работодатель в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре в пределах собственных средств:

-оказывает материальную или иную помощь ветеранам труда, малообеспеченным, а также пострадавшим от несчастного случая на производстве;

-выплачивает единовременное пособие при выходе работника на пенсию из фонда экономии заработной платы в размере 2-х должностных окладов;

9.18 Предусматривает выделение средств на частичную компенсацию оплаты за содержание детей в детских дошкольных учреждениях, нуждающимся семьям в размерах, оговоренных в коллективном договоре.

9.19 Предусматривает выделение средств на проведение оздоровительной, культурно-массовой и физкультурной работы.

9.20 Предусматривают выделение средств на социально-культурные мероприятия, установление гарантий работникам в части обеспечения отдыха и оздоровления их детей, отчисление денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

9.21 Предусматривает выделение средств на дополнительное пенсионное обеспечение и добровольное медицинское страхование работников и членов их семей, на дополнительные по сравнению с законодательством компенсационные выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет; на выплату разовых пособий на рождение ребенка; на выделение материальной помощи ветеранам, ушедшим с данного учреждения – в профессиональные праздники, в день пожилых людей, на знаменательные даты (юбилеи).

9.22 Оплачивать пострадавшим от трудового увечья проезд к месту медицинской помощи (консультации) и обратно по рекомендации органов медико-социальной экспертизы.

9.23 В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего, проживающей совместно с ним, выплачивается единовременное пособие в размере определяемым коллективным договором.

9.24 Работники, проживающие и работающие в сельской местности Республики Башкортостан, пользуются льготами по коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательством.

## **10.Жилищные условия**

10.1 Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий Работников.

В этих целях: в соответствии с законодательством Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом ведет учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и делопроизводство, необходимое по учету и способствует приобретению жилья на льготных условиях, а также выходит с

ходатайством в администрацию Муниципального района Аургазинский район о выделении социального жилья.

## **11. Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста.**

11.1 Гражданин предпенсионного возраста – возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости, в том числе назначаемой досрочно (ФЗ от 03.10.2018 г. №350).

11.2 Имеет преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста (ст. 179 ТК РФ).

11.3 Работодатель предоставляет предпенсионерам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и отпуск без сохранения заработной платы (ст.ст.116,128 ТК РФ).

11.4 Создает мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования предпенсионеров.

11.5 Досрочная пенсия предпенсионерам назначается за счет средств работодателя.

11.6 Запрещается увольнять работников предпенсионного возраста без трудоустройства на другую работу (должность).

11.7 Работник, предпенсионер, имеет право на оказание материальной помощи.

11.8 Работодатель предоставляет сотрудникам предпенсионного возраста ежегодно оплачиваемых двух дней для прохождения бесплатной диспансеризации (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ) и др.

## **12. Социальные права женщин**

Стороны:

12.1 Содействуют расширению прав женщин на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и оздоровление;

12.2 Создают и обеспечивают работу женских советов (комиссий) по вопросам гендерного равенства в социально-трудовой сфере.

Стороны пришли к соглашению:

12.3 Предусматривать в коллективных договорах (с учетом производственных условий) меры социальной защиты женщин, в том числе применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели женщинам, имеющим детей до 14 лет (по их личным заявлениям), а также профессиональное обучение и переобучение женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей, и другие;

12.4 Обеспечивать гендерное равенство в вопросах оплаты труда мужчин и женщин;

12.5 Организовать условия труда и быта женщин с учетом их физиологических особенностей;

12.6 Устанавливать для женщин (иных лиц с семейными обязанностями), имеющих ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября с оплатой в соответствии с коллективным договором;

12.7 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.

12.8 Имеют право: на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы; (ФЗ от 12.11.2019 № 372-ФЗ)

### **13. Социальные гарантии молодежи**

13.1 Стороны: Осуществляют взаимодействие в области контроля за обеспечением правовых и социальных гарантий молодежи.

13.2 Условия настоящего раздела распространяются на Работников в возрасте до 35 лет. В целях пополнения учреждения молодыми кадрами, а также для эффективного их участия в развитии учреждения, обеспечения их занятости с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь.

13.2.1 Для целей настоящего Соглашения молодым специалистом считается работник, который получил среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения.

13.2.2 Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы.

Работодатель обязуется:

13.3 оказывать содействие становлению и развитию молодежных общественных организаций;

13.4 развивать институт наставничества;

13.5 обеспечивать молодежи доступность занятий самодеятельным художественным и техническим творчеством, удовлетворение творческих способностей и интересов;

13.6 решать вопросы продвижения по службе молодых Работников с соответствующим повышением заработной платы.

13.7 Решение вопросов по молодежным проблемам производить с учетом мнения комиссии по работе с молодежью Профсоюзного комитета учреждения.

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

13.9 Сохранять среднюю заработную плату Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения, а также предоставлять оплачиваемые дни для проезда до места обучения.

13.10 Обеспечивать условия труда молодежи, в том числе: устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда; обеспечить гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением.

Профсоюзный комитет обязуется:

13.11 проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

13.12 анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;

13.13 информировать молодых Работников о задачах профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

13.14 осуществлять контроль над соблюдением установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе Работодателя, предоставление компенсаций Работникам, совмещающим работу с обучением и т.д. (ст. 173 177 ТК РФ);

13.15 поощрять молодых профсоюзных активистов учреждения, успешно ведущих общественную работу.

Молодые работники обязуется:

13.16 Соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка.

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

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

#### **14. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации**

14.1 Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с конституциями РФ и РБ, Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях

деятельности», Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами.

14.2 Работодатель признает, что Профсоюзный комитет является полномочным представительным членом профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров и разногласий.

14.2.1 Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников вне зависимости от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке (ст. 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 11 Закона РБ «О профессиональных союзах»).

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

14.4 В целях создания успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - Профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и законами Республики Башкортостан, настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется:

14.5 Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

14.7 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 профсоюзах).

14.8 Представлять Профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах).

14.9 Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации доступном для всех работников месте; предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные

средства, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.д.) и оргтехники по согласованному перечню.

14.10 Расследовать и учитывать в учреждении все несчастные случаи, произошедшие с освобожденными и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей - оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей».

14.11 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 в размере 1 % на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации.

14.12 Обеспечивать гарантии Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

14.13 Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов, комиссии по трудовым спорам для проведения соответствующей общественной работы в интересах Работников с сохранением заработка за счет Работодателя:

- председателю Профсоюзного комитета 2 часа в неделю;
- его заместителю 1 час в неделю;
- уполномоченным Профсоюзного комитета по охране труда 1 час в неделю;
- членам вышестоящих профсоюзных органов 1 час в неделю.

14.14 Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя членов профсоюзных органов, председателей профсоюзной организации членов постоянных комиссий на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

14.15 Освобождать членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

14. 16 За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).

14.17 Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

14.18 Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

14.19 Работодатель может предоставлять работникам - членам профсоюза, дополнительные оплачиваемые отпуска за отсутствие листков временной нетрудоспособности в течение учебного года.

14.20 Согласно ч. 2 ст. 116 ТК РФ работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **15. Страхование**

15.1 Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в организациях осуществляется работодателями через Фонд социального страхования Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

15.2 Выплата пособий по социальному страхованию в организациях независимо от форм собственности осуществляется через бухгалтерии организаций.

15.3 Ответственность за правильность начисления и расходования средств государственного социального страхования несет работодатель.

15.4 Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в организациях образуются комиссии по социальному страхованию из представителей работодателя и профсоюза (на паритетной основе) или избираются уполномоченные по социальному страхованию.

15.5 Права и обязанности членов комиссии по социальному страхованию регламентируются Положением о комиссии (об уполномоченном) по социальному страхованию организации или учреждения культуры и искусства, разрабатываемым и утверждаемым общим собранием (конференцией) трудового коллектива.

15.6 Работодатели обеспечивают качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов, информируют застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления. Обеспечивают сохранность архивных документов организации, в том числе по личному составу.

## **16. О защите персональных данных работников**

16.1 Персональные данные Работника - информация, необходимая Работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного Работника.

16.2 Обработка персональных данных - получение, хранение, комбинирование, передача или другое любое использование персональных данных Работника.

16.3 Обработка персональных данных Работников осуществляется исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия Работникам в трудоустройстве, обучении и продвижения по службе, обеспечения личной безопасности Работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

16.4 Объем, содержание и обработка персональных данных регламентируются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об информации, информатизации и защите информации» и другими нормативными правовыми актами.

16.5 Запрещается получать и обрабатывать персональные данные Работника о его политических, религиозных и иных убеждениях, частной жизни, членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации данные о частной жизни Работника разрешается получать и обрабатывать с его письменного согласия).

16.6 Порядок сбора, обработки и хранения персональных данных:

16.6.1 все персональные данные Работника Работодатель получает у него самого через секретаря, уполномоченного выполнять кадровую работу;

16.6.2 если персональные данные Работника возможно получить только у третьей стороны, то Работодатель имеет на это право только если эти данные необходимы в целях предотвращения угрозы жизни и здоровья Работника, других лиц, предотвращения террористических актов или других



противоправных действий, а также для обеспечения сохранности охраняемых материальных средств;

16.6.3 персональные данные Работников обрабатываются и хранятся у секретаря - на бумажных носителях в специально оборудованных шкафах и сейфах (трудовые книжки, личные дела, личные карточки Работников по форме Т-2).

16.7 При передаче персональных данных Работника Работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные Работника третьей стороне без письменного согласия Работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровья Работника, других лиц или сохранности охраняемого имущества;
- не сообщать персональные данные Работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- разрешать доступ к персональным данным Работников только:
  - директору - в полном объеме;
  - бухгалтерии - по направлениям деятельности.

16.8 В другие организации персональные данные представляются Работодателем по почте установленным порядком только по письменному запросу организации с письменного согласия самого Работника. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя.

16.9 Работники имеют право на:

- свободный, бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи (по письменному заявлению), за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, требование об извещении всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные Работника;
- определение своих представителей для защиты персональных данных;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействий при обработке и защите его персональных данных.

16.10 Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных Работника.

16.11 Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных Работника, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **17.Заключительные положения**

17.1 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется участвующими сторонами.

17.2 Настоящий договор вступает в силу со дня подписания.

17.3 Срок действия Настоящего Договора 3 года со дня подписания.

17.4 После окончания указанного срока, Договор автоматически продлевается на такой же период, если у сторон не возникло оснований для пересмотра или прекращения действия Договора.

17.5 Изменения и дополнения в настоящий Договор могут вноситься по взаимному согласию сторон, в соответствии с ТК РФ и РБ.

18. Юридические адреса и реквизиты сторон:

«Учредитель»

Администрация  
муниципального района  
Аургазинский район  
ул. Ленина, д.84.

«12» 05 2023г.

М.П.

Шагаретдинов А.Н.

«Работодатель»

МАУ ДО «Детская

музыкальная школа  
им. Б.Гайсина»

ул. Ленина, д.113.

«12» 05 2023г.

М.П.  
Мусин М.З.



«Работники»

Дата «12» 05 2023г.

М.П. им. Б.Гайсина

Председатель профкома

Хабибуллина Л.Н.

В данной книге прошнуровано,  
пронумеровано, скреплено  
печатью

Директор *М. З. Мусин*

